



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y su influencia en la eficacia laboral en la  
asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Rojas Gutierrez, Azucena Geraldine (orcid.org/0000-0001-5639-318X)

**ASESORA:**

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes René (orcid.org/0000-0001-8823-2655)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE REPOSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres, abuelos, hermanos y tías quienes hicieron todo lo posible para apoyarme y motivarme a ser mejor persona cada día, por guiarme en el camino correcto, por inculcarme valores y hábitos, con la finalidad de culminar eficientemente mis estudios y cumpliendo uno de mis objetivos como profesional.

### **Agradecimiento**

A Dios, por mantenerme con salud a lo largo de mi carrera, por ser la luz de mi camino, por darme la sabiduría y fortaleza para alcanzar mis objetivos. A los docentes de la Universidad César Vallejo, sede Piura, por su lapso y dedicación, al transmitir saberes y experiencias. A la asociación Valle del Chira por consentir realizar la investigación y brindarme la información necesaria para poder culminar con éxito mi carrera profesional.

## Índice de contenidos

|   |           |
|---|-----------|
| Caratula.....   |           |
| Dedicatoria.....  | ii        |
| Agradecimiento.....                                       | iii       |
| Índice de contenidos.....                                 | iv        |
| Índice de tablas.....                                     | v         |
| Resumen.....  | vi        |
| Abstract.....   | vii       |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>                               | <b>1</b>  |
| <b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>                             | <b>4</b>  |
| <b>III. METODOLOGÍA.....</b>                              | <b>10</b> |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                  | 10        |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                  | 10        |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                   | 11        |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 13        |
| 3.5. Procedimientos.....                                  | 14        |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                     | 14        |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                 | 14        |
| <b>IV. RESULTADOS.....</b>                                | <b>16</b> |
| <b>VI. CONCLUSIONES.....</b>                              | <b>30</b> |
| <b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>                          | <b>31</b> |
| <b>VIII. PROPUESTA.....</b>                               | <b>32</b> |
| REFERENCIAS.....  | 49        |
| ANEXOS.....   | 56        |

## Índice de tablas

|                 |   |    |
|-----------------|---|----|
| <b>Tabla 1</b>  | <i>Cantidad de trabajadores de la asociación Valle del Chira</i> .....          | 12 |
| <b>Tabla 2</b>  | <i>Cálculo del muestreo estratificado</i> .....                                 | 13 |
| <b>Tabla 3</b>  | <i>Valoración del employer branding con la eficacia laboral</i> .....           | 16 |
| <b>Tabla 4</b>  | <i>Correlación entre el employer branding con la eficacia laboral</i> .....     | 17 |
| <b>Tabla 5</b>  | <i>Valoración de la tecnología con la eficacia laboral</i> .....                | 18 |
| <b>Tabla 6</b>  | <i>Correlación entre la capacitación con la eficacia laboral</i> .....          | 19 |
| <b>Tabla 7</b>  | <i>Valoración de la tecnología con la eficacia laboral</i> .....                | 20 |
| <b>Tabla 8</b>  | <i>Correlación entre la tecnología con la eficacia laboral</i> .....            | 21 |
| <b>Tabla 9</b>  | <i>Valoración de la gestión de talento humano con la eficacia laboral</i> ..... | 22 |
| <b>Tabla 10</b> | <i>Valoración del employer branding, capacitación y tecnología</i> .....        | 23 |
| <b>Tabla 11</b> | <i>Valoración entre la motivación y rendimiento</i> .....                       | 23 |
| <b>Tabla 12</b> | <i>Correlación entre la gestión del talento humano con la eficacia laboral</i>  | 24 |
| <b>Tabla 13</b> | <i>Presupuesto estrategia 01</i> .....  | 38 |
| <b>Tabla 14</b> | <i>Presupuesto estrategia 02</i> .....  | 41 |
| <b>Tabla 15</b> | <i>Presupuesto estrategia 03</i> .....  | 44 |
| <b>Tabla 16</b> | <i>Presupuesto estrategia 04</i> .....  | 46 |
| <b>Tabla 17</b> | <i>Ingresos y egresos de la Asociación Valle del Chira, Querecotillo</i> .....  | 48 |
| <b>Tabla 18</b> | <i>Beneficio-costo</i> .....  | 48 |
| <b>Tabla 19</b> | <i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....                          | 57 |
| <b>Tabla 20</b> | <i>Matriz de consistencia</i> .....   | 58 |
| <b>Tabla 22</b> | <i>Prueba de confiabilidad gestión del talento humano</i> .....                 | 74 |
| <b>Tabla 23</b> | <i>Prueba de confiabilidad eficacia laboral</i> .....                           | 74 |
| <b>Tabla 24</b> | <i>Interpretación de fiabilidad</i> .....                                       | 74 |

## Resumen

El presente estudio titulado “Gestión del Talento Humano y su influencia en la Eficacia Laboral en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022, cuyo objetivo general fue examinar la gestión de talento humano y su influencia en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, para ello se empleó una investigación aplicada, mixta, causal, no experimental, con una población constituida por 219 asociados y se obtuvo como muestra a 162, a quienes se les encuestó, mediante un cuestionario basado en 16 interrogantes de las cuales 10 estuvieron enfocadas en la gestión de talento humano y 6 en la eficacia laboral, encontrando que la empresa gestiona los recursos humanos correctamente y con ello desarrolla sus actividades laborales, con el 50% de acuerdo, además ofrece herramientas de gestión administrativa en buen estado y listos para utilizar mejorando la eficacia laboral, con el 51%. Logrando concluir que existe un coeficiente de Rho Spearman de 0.907 y sig. = 0.000 esto demuestra coeficientes estadísticos que influyen muy alta y significativamente, lo que conlleva a ACEPTAR la hipótesis general, porque la gestión del talento humano influye de manera muy alta y significativa con la eficacia laboral en la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022.

**Palabras clave:** Talento humano, eficacia, employer branding, capacitación y tecnología

## **Abstract**

The present study entitled "Human Talent Management and its influence on Labor Effectiveness in the Valle del Chira Association, Querecotillo, 2022, whose general objective was to examine the management of human talent and its influence on labor effectiveness in the Valle del Chira Association, for which an applied, mixed, causal, non-experimental research was used, with a population of 219 associates and 162 associates were obtained as a sample, They were surveyed by means of a questionnaire based on 16 questions of which 10 were focused on the management of human talent and 6 on labor efficiency, finding that the company manages human resources correctly and with this it develops its labor activities, with 50% of agreement, in addition it offers administrative management tools in good condition and ready to use, improving labor efficiency, with 51%. We can conclude that there is a Rho Spearman coefficient of 0.907 and sig. = 0.000, which shows statistical coefficients that have a very high and significant influence, which leads us to ACCEPT the general hypothesis, because the management of human talent has a very high and significant influence on labor effectiveness in the association Valle del Chira Querecotillo, 2022.

**Keywords:** Human talent, effectiveness, employer branding, training and technology.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión del talento humano (GTH) se ha transformado en una pieza esencial para las organizaciones, la cual ha llevado a que el objetivo principal de las empresas sea contar con profesionales especializados y preparados para cumplir las expectativas que se esperan obtener con la finalidad de alcanzar las metas correspondientes. El talento humano es un elemento primordial para desempeñar los objetivos corporativos, ya que es mucho más que un individuo que debe ser contratado, que un elemento, que una percepción o un recurso que fortalece las metas planteadas en el progreso de la gestión organizacionales, mediante una competente administración (Chávez & Izquierdo, 2018).

Según Sánchez (2018), define que la GTH es necesaria para la superación de la empresa, su esfuerzo permite comprender el papel del recurso humano como componente de la competitividad, ya que se adopta un direccionamiento estratégico que, en el proceso, se ajusta, coordina enfoques a lograr metas organizacionales, creando una mejor empresa y mejorando la calidad de vida profesional. Por otro lado, Ale & Baca (2019), manifiestan que la eficacia laboral es un arte propio de cada individuo, insustituible para el excelente desarrollo organizacional, donde el grado de motivación genera cierto rendimiento.

La experiencia exitosa del sector de recursos humanos a menudo radica en la suficiencia de la empresa para instituir un marco de capacidades que exprese la filosofía, los valores y las metas principales de la organización. (García, et. Al, 2017). Hoy en día, las empresas exportadoras solicitan a personas que cumplan el perfil profesional según las áreas y funciones, para que puedan laborar y contribuir de manera positiva, lo cual conlleva a que se logre una eficacia laboral obteniendo el desarrollo y crecimiento. Para ello, es importante que las organizaciones transmitan una cultura, mediante la cual se manifiesten los valores y principios, generando una identidad propia de la empresa. Así mismo, las organizaciones deben establecer criterios y competencias para que los empleados se comprometan con su puesto de trabajo y de esa manera generen conocimientos y experiencias exitosas con el fin de enriquecer a su talento humano.



Según el consejo de comercio exterior y turismo señala que con exportaciones que aumentaron un 22% en 2017, Perú está en el tercer lugar de las naciones de rápido crecimiento en el mundo y el primero en las Américas después de Colombia, Brasil, Ecuador y México, con Uruguay y Chile casi duplicando ese número. Esto pone en relevancia que las entidades agroexportadoras, han logrado posicionarse positivamente en el mercado, manteniendo exitosamente la administración de personal lo que conlleva a obtener una eficacia laboral en beneficio a la productividad y rentabilidad de la empresa.

Valle del Chira, es una asociación que se encuentra ubicada en la calle Gálvez 833 – Querecotillo, dedicada a la comercialización y exportación de banano orgánico, además está comprometida con la población, ya que genera puestos de trabajo, brindándoles la oportunidad de llevar una vida de calidad. De acuerdo con la investigación planteada, la problemática que se presenta en la asociación Valle del Chira está dada por la carencia del reclutamiento de personal, la integración de personas basada en el parentesco, en recomendaciones de familiares, en algunos casos el proceso de selección se realiza a través de una entrevista muy sencilla que no es consistente a las responsabilidades del puesto de trabajo. En consecuencia, la asociación cuenta con personal que en su mayor parte no cumple con las exigencias del puesto de trabajo afectando a la eficacia laboral.

Este estudio muestra como problema general: ¿cómo influye la gestión de talento humano en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022? Los enunciados específicos son: (a) ¿cómo influye el employer branding en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022?; (b) ¿cuál es la influencia de la tecnología en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022?; (c) ¿cuál es la influencia de la capacitación en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022?

La investigación cuenta con una justificación práctica, porque el objetivo del estudio es resolver la problemática brindando estrategias de mejora a la asociación Valle Del Chira para llevar una excelente administración del talento humano, obteniendo una óptima eficacia laboral, y un posicionamiento positivo en el mercado, buscando la admiración de las personas para que tengan la necesidad de querer ser parte de la empresa. La conclusión sobre la relación de ambas

variables a estudiar permitirá detallar si el área de recursos humanos tiene conexión con la eficacia laboral de los colaboradores, y de esa manera brindar soluciones a la problemática para seguido de ello, dar a conocer al respectivo encargado del área de talento humano para que ponga en práctica y desarrolle las decisiones adecuadas mediante planes para obtener crecimiento y mayor productividad.

Así mismo, se cuenta con una justificación social, donde las consecuencias que se obtendrán de la presente investigación, aportará de manera positiva en la vida de la población, ya que otorga oportunidades laborales donde los pobladores puedan postular, además estas personas y los presentes colaboradores se verán beneficiados con las capacitaciones constantes que se les brindará, donde aprenderán y fortalecerán sus capacidades y conocimientos con el fin de desarrollarse profesionalmente y desenvolverse eficientemente en la respectiva área.

Posteriormente, como objetivo general se tiene: examinar la gestión de talento humano y su influencia en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022; y como objetivos específicos: (a) analizar la influencia del employer branding en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022; (b) estimar la influencia de la tecnología en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022; (c) evaluar la influencia que obtiene la capacitación en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022.

Finalmente, se establece la hipótesis general: la gestión de talento humano influye en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022 y como hipótesis específicas: (a) el employer branding influye en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022; (b) la capacitación influye en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022; (c) la tecnología influye positivamente dentro de la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional encontramos a Flores, et. Al (2017) en su estudio científico llamado *“Incidencia de la GTH en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”*. Su finalidad es examinar la incidencia de la GTH en el desempeño laboral, su metodología empleada es cualitativa y cuantitativa, empleo como instrumento el cuestionario estructurado. La muestra fue 39 trabajadores del municipio. El muestreo fue no probabilístico ya que los individuos se escogieron de manera directa e intencional. Como conclusión, se reconoce que existe desorden en la institución al momento de realizar el proceso de contratar y seleccionar los talentos puesto que se no cumple con los requisitos determinados.

Según Vinueza (2017), en su estudio *Modelo de GTH, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de Riobamba*. Su objetivo es planear un modelo de GTH basado en el clima organizacional. La metodología se ha desarrollado según el método Hipotético – Deductivo y posee un diseño de investigación correlaciona, transversal y de campo. Aplica una encuesta a 118 personas que trabajan en organizaciones de embutidos en Riobamba-Ecuador. En conclusión, mediante chi cuadrado se tiene una correlación igual a 55.23 el modelo de gestión orientado en el clima de la organización presenta un impacto positivo en la satisfacción del personal.

En el ámbito nacional encontramos a Rodríguez (2017), con su proyecto, *“GTH y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016” Lima – Perú*. Su objetivo fue establecer de qué carácter se enlaza la GTH y el desempeño laboral. Su metodología empleada fue de tipo correlacional de diseño no experimental, transversal, se aplicó una encuesta a 161 expertos. Finalmente se concluyó que, mediante chi cuadrado, existe una relación entre las variables con un valor igual a 70.14, es decir, la gestión del talento y el desempeño laboral en la red medica es regular de acuerdo a los colaboradores.

Eusebio y Reyna (2021) en su tesis *“GTH y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital*

*de Manantay - Ucayali, 2020*". Mostro como objetivo determinar la relación entre la GTH y productividad en una municipalidad de Ucayali, describieron una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional. Por último, mediante un Rho de Spearman, se corroboró una relación entre las variables con un valor de 0.798, lo que demuestra una relación positiva y significativa para la municipalidad de Ucayali.

Huaytán (2021) en su investigación "*GTH y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco*", afirmó como objetivo la asociación entre la GTH y desempeño en una municipalidad de Huánuco, describieron una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional. Por último, mediante un Rho de Spearman, se demostró una relación entre las variables con un valor igual a 0.521, lo que demuestra una relación positiva y significativa para la municipalidad de Huánuco.

A nivel regional tenemos a Gonzales (2018), en su investigación "*Relación entre la GTH y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura*". Su objetivo fue analizar la administración de la capacidad humana y el desempeño empresarial. Emplearon un tipo de investigación de diseño no experimental de nivel correlacional. Finalmente, obtuvieron un importe de equivalencia de 0,432, lo que significa que hay una situación inexistente en la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Farfán & Pacherras (2020), en su proyecto titulado "*El coaching en el progreso de GTH en la institución educativa San Gabriel Piura*". Su objetivo fue establecer si hay relación entre ambas variables, se usó el muestreo no probabilístico, el estudio fue compuesto por 64 colaboradores. Finalmente se concluyó que de acuerdo con el valor de Chi-cuadrado confirmado de 12.447, existe un vínculo positivo entre el coaching y la gestión del talento humano.

Posteriormente, se define los conceptos de la gestión de talento humano, con sus dimensiones e indicadores. Así, Riaño (2020), señala que la GTH es una agrupación de técnicas enfocadas en los trabajadores con el fin de atraer, motivar, desarrollar y retenerlos mediante estrategias (employer branding, capacitación y tecnología) alineadas a los objetivos organizacionales. Poveda (2018) cita a Briceño

(2012), quienes consideran que el talento humano está relacionado con su bienestar, evidenciándose el potencial que se podría aprovechar como beneficio profesional. Es importante brindar a los colaboradores la oportunidad para que desarrollen sus capacidades y así puedan emprender y solucionar las dificultades en un menor tiempo, así mismo cumplir con la finalidad en el trabajo de equipo formando un nivel de pertenencia dentro de la empresa.

Así mismo, Dessler (2009) citado por Lema, et. Al (2019), consideran que la gestión de talento humano está constituida por experiencias y habilidades necesarias para administrar los argumentos vinculados con las personas y sus relaciones en el trabajo. Comprende desde el reclutamiento, selección, inducción, supervisión del rendimiento, formación, compensaciones y sistemas de control de personal. Por ello es fundamental contar con personal apto en todas las áreas, para optimizar los procesos, tiempo y recursos empresariales.

De acuerdo con la variable independiente, se consideran tres dimensiones: employer branding, capacitación y tecnología. Con respecto a la dimensión employer branding, Muñiz et al (2014) menciona que es la representación de la empresa como empleadora, siendo la oportunidad de diferenciar a la empresa de la competencia, generando felicidad entre los trabajadores aplicando conceptos de marketing.

Vallejo (2016) afirma que el propósito de la GTH se establece para mejorar la eficacia de la organización, las cuales son: alcanzar los objetivos de la empresa y esclarecer su misión, mejorar su competitividad, contribuir en el desarrollo profesional de los colaboradores, mejorar la satisfacción laboral, mejorar la calidad de trabajo, generar sinergia, reconocer el trabajo en equipo y estudiar el desempeño.

Horstmann & Martin (2018), citan a Burke & Cooper (2008), el employer branding proporciona comunicación sobre la posición de la marca de la organización en el mercado de incorporación y talento humano. Así mismo, Adalid (2020), menciona que es un desarrollo de la compañía que requiere materiales originarios del marketing para reforzar la identidad y crear un mensaje de marca de empresa, instituyendo su propio sistema de valores, políticas y conductas con la finalidad de

captar, incentivar y conservar al talento clave. Respecto a la dimensión de employer branding, los indicadores que tenemos son: (a) selección, de acuerdo con Paredes & Bustamante (2021) citan a Chiavenato (2009), quien define a la selección como la elección del talento clave para la empresa, que consiste en etapas con diferentes opciones, así mismo, detalla que es fundamental la evaluación de los resultados obtenidos, de dicha manera se logra establecer el costo que brinda; (b) retención, según Poma, et. Al (2017) citan a Allen et al, (2010), quienes manifiestan que es un plan orientado a conservar al empleado correcto y deseado por la organización y a resistir la rotación consciente de los empleados. (c) la productividad, considerando a Sandoval, et. Al (2017), define que la productividad es el emplear de manera eficaz y eficiente los recursos tangibles e intangibles en la elaboración de productos.

En cuanto a la dimensión capacitación, Paredes & Bustamante (2021) citan a Chiavenato (2009), define que es un proceso que se realiza para desarrollar el comportamiento y conducta del personal con el objetivo de conseguir las metas concretas para la empresa.

Respecto a los indicadores de capacitación tenemos como: (a) aprendizaje, de acuerdo con Rodríguez (2020), define que el aprendizaje es un factor principal para las empresas, además es una sucesión adecuada que desarrolla el rendimiento mediante la eficacia, por lo tanto, la programación de aprendizajes involucra optar por decisiones capaces. (b) liderazgo, según Gonzales, et. Al (2019) citan a Lancerenza (2019), quienes definen como lección de gestión de las capacidades a un público objetivo con el propósito que sean embajadores en el progreso de estas habilidades con los trabajadores que componen el grupo de trabajo. (c) desempeño, de acuerdo a Quito, et. Al (2020), cita a Alles (2005), menciona que es el comportamiento del personal dentro de la compañía, puede medirse y calificarse para conocer la contribución de cada empleado en la empresa, así mismo, facilitar los factores físicos y materiales requeridos para el transcurso de proceso productivo completamente y en el tiempo requerido.

Con respecto a la dimensión tecnología, Morris (2019), señala la tecnología, como herramienta indispensable para la sociedad, porque evolucionan positivamente en la vida del ser humano, al mismo tiempo, es esencial en todas las actividades que realizan los individuos y organizaciones.

De acuerdo a la dimensión tecnología, tenemos como indicadores: (a) software de evaluación, según Rodríguez (2017), lo señala como instrumento de desarrollo, no solo tiene como objetivo mejorar el resultado de la organización, sino también motivar y mejorar la forma en que trabajan los empleados, (b) entrenamiento, según Valdivia (2018), los buscan cubrir las necesidades de las organizaciones y que se aproveche al máximo por el personal a asesorar, (c) disponibilidad, según la revista de ciencias sociales (2020), la disponibilidad de tecnología es una ventaja competitiva muy importante que transforman a la sociedad por el impacto y producción de artefactos que se generan día a día, influyendo en las empresas, y paradigmas.

Con respecto a la variable eficacia laboral, Ale & Baca (2019), mencionan que es la habilidad que posee cada persona, primordial para el avance de las empresas, donde el grado de motivación genera cierto rendimiento. Martínez (2013), considera que es el aprovechamiento de los talentos utilizando sus destrezas para mejorar sus puntos débiles y que conllevan a cumplir los objetivos.

Sievers et al (2016) expresa que existen dos tipos de factores, los cuales son: factores internos, donde el propietario es el máximo representante y tiene el control absoluto de la empresa. Se pueden presentar problemas en la mercadería, calidad, precio, entre otros, debido que es el único que realiza esa labor. Los factores externos, no muestran un control por la empresa, es decir, la expresión y el sentir de las personas que en ocasiones afecta a su eficacia.

De acuerdo con la variable dependiente (eficacia laboral), se consideran las siguientes dimensiones: motivación, rendimiento. Respecto a la dimensión motivación, García (2018), la define como una transformación que activa, sitúa, fortalece y mantiene las actitudes de las personas hacia la ejecución de fines deseados; por lo tanto, en el contorno profesional es considerable conocer los orígenes que impulsan el acto humano, la conducción de la motivación, entre otras apariencias, los administradores manipulan los componentes con el fin que la empresa trabaje apropiadamente.

Respecto a la dimensión motivación tenemos como indicadores: (a) condiciones, según Grisales & Gallego (2020) citan a Castillo & Prieto (2000),

señalan que son aspectos que influyen dentro del trabajo, teniendo en cuenta la limpieza, seguridad, los aspectos físicos, y psíquicos, (b) reconocimiento, de acuerdo a Moreno & Torres (2018), citan a Lloyd (2003), el reconocimiento a los trabajadores es un factor indispensable que se brinda en el centro de trabajo direccionado a valores y principios tales como la honestidad, respeto, sinceridad, ética, y apoyo para las acciones de los trabajadores que merecen atención exclusiva por haber desempeñado una eficiente labor, (c) compensación, según Tantalean (2021) cita a Chiavenato (2009), señala que es un sueldo fijo que los colaboradores adquieren por parte de las empresas, por prestar sus servicios profesionales, los cuales se realizan mensualmente o por un tiempo determinado.

Respecto a la dimensión rendimiento, según Bautista (2020), define a rendimiento laboral como tareas elaboradas por los empleados las cuales aportan de manera positiva para de esa forma alcanzar las metas establecidas por las mismas organizaciones. Considerando la dimensión rendimiento los indicadores son: (a) oportunidades, según Baptista (2019), la define como plazos o momentos favorables para efectuar una acción, de la cual se espera conseguir el cumplimiento de los fines, (b) compromiso, de acuerdo con Obando (2020), cita a Herscovitch & Meyer (2002), mencionan que el compromiso es la identificación y la aportación de un colaborador en donde realiza sus labores, ya que se siente parte de la misma, (c) creatividad, según Muñoz (2020), nos dice que es un conjunto de reglas, técnicas y métodos de carácter propio de cada individuo.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio tuvo un tipo de investigación aplicada porque la ciencia administrativa se empleará en la solución a problemas en la asociación Valle del Chira. Arias (2020) cita a Salinas (2002), manifiestan que esta investigación a través de la teoría se faculta a solucionar dificultades, basándose en hallazgos y descubrimientos planeados en el estudio.

Diseño no experimental, debido a se basó en el análisis de los fenómenos que se acontecen por medio de sus variables, de tal manera se obtuvieron todos los datos que consecutivamente fueron estudiados, asimismo la investigación fue de nivel correlacional causal, ya que, mediante la recopilación de datos, se realizó el respectivo análisis y evaluación de la relación existente entre la gestión de talento humano y eficacia laboral. Asimismo, fue causal, de acuerdo con Martínez (2022), menciona que la investigación es basada en medir el grado de conexión que tiene una variable con otras, en algunos casos se obtiene que las variables estudiadas no muestran relación lo cual se conoce como correlación “espuria”.

Además, fue descriptiva, porque de acuerdo con Guevara et. Al (2020), menciona que esta investigación tiene como finalidad enumerar los distintivos grupos semejantes de circunstancias, empleando razones sistemáticas que acceden construir el comportamiento de la manifestación en estudio, aportando información ordenada y comparable a la de otras fuentes.

Es importante recalcar que el estudio fue de enfoque mixto, en el cual Otero (2018), cita a Hernández, et. Al (2010), señalan que utiliza la combinación de las fortalezas de la investigación cualitativa y cuantitativa minimizando las debilidades posibles. Se empleo como técnica cualitativa a la entrevista y como técnica cuantitativa a la encuesta.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **3.2.1. Variable independiente: gestión de talento humano**

###### **Definición conceptual**

Riaño (2020), indica que es un grupo de procesos enfocados en los trabajadores con el fin de atraer, motivar, desarrollar y retenerlos mediante

estrategias (employer branding, capacitación y tecnología) alineadas a los objetivos organizacionales.

#### **Definición operacional**

La variable gestión de talento humano se evaluó con las dimensiones: employer branding, capacitación y tecnología.

#### **Indicadores**

Selección, retención, productividad, aprendizaje, liderazgo, desempeño, software de evaluación, entrenamiento, disponibilidad.

#### **Escala de medición**

Ordinal: Likert

### **3.2.2. Variable dependiente: eficacia laboral**

#### **Definición conceptual**

Ale & Baca (2019), manifiesta que la eficacia laboral es un arte propio de cada individuo, insustituible para el excelente desarrollo organizacional, donde el grado de motivación genera cierto rendimiento.

#### **Definición operacional**

La variable eficacia laboral se evaluó con sus dimensiones: motivación y rendimiento.

#### **Indicadores**

Condiciones, reconocimiento, compensación, oportunidades y compromiso.

#### **Escala de medición**

Ordinal: Likert

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

Arias (2020), cita a Mejía (2005), e indican que es el total de los elementos a estudiar, es restrictivo por el investigador de acuerdo a la definición que se exprese en el estudio. La población de la investigación fue finita, porque el número de los individuos a estudiar se conoce, por ello, estuvo constituida por los

colaboradores de la asociación Valle del Chira, perteneciente del distrito de Querecotillo, provincia Sullana. De acuerdo con la información adquirida abarca a 219 personas.

**Tabla 1**

*Cantidad de trabajadores de la asociación Valle del Chira*

| <b>Personal</b> | <b>Cantidad</b> | <b>Porcentaje (%)</b> |
|-----------------|-----------------|-----------------------|
| Administrativo  | 39              | 17.81%                |
| Operativo       | 180             | 82.19%                |
| <b>Total</b>    | <b>219</b>      | <b>100%</b>           |

*Base de datos de la asociación Valle del Chira.*

a) Criterios de inclusión

- Colaboradores que laboren en la asociación.
- Colaboradores con más de 3 años de antigüedad.

b) Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren de vacaciones, descanso médico o suspendidos

**3.3.2. Muestra:**

De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), la detallan como un subgrupo estimado como parte específica de la población, los datos recogidos serán adquiridos de la muestra, la población se perfecciona a partir del contexto problemático de la investigación. En este contexto la muestra fue calculada de la población de 219 colaboradores de la asociación Valle del Chira, seleccionando la fórmula muestral de población finita, investigación cuantitativa, se obtuvo como resultados a 162 personas.

**3.3.3. Muestreo:**

Arias (2020), cita a Mejía (2005), define el muestreo como un método para estudiar la muestra, dicho resultado lleva a obtener un estadígrafo, la cual es una cifra obtenida a través de cálculo estadístico, de dicha manera se proporciona una cifra o el número real de los elementos que representan a la población.

La presente investigación, es de muestreo estratificado debido a que es una población donde se dividió en grupos, teniendo al grupo administrativo y al grupo operativo. Por lo cual mediante la fórmula se obtiene que se estuvo conformada por 29 personas del área administrativa y 133 del área operativa.

**Tabla 2**

*Cálculo del muestreo estratificado*

| <b>Personal</b> | <b>Cantidad</b> | <b>Porcentaje (%)</b> | <b>Muestreo Estratificado</b> |
|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------------------------|
| Administrativos | 39              | 17.81%                | 29                            |
| Operativos      | 180             | 82.19%                | 133                           |
| <b>Total</b>    | <b>219</b>      | <b>100%</b>           | <b>162</b>                    |

*Elaboración propia*

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Useche et. Al (2020) citan a Bavaresco (2001), quienes manifiestan que las técnicas son pasos que comprueban el problema propuesto de la variable en estudio, de tal modo, la técnica a utilizar es de acuerdo con el tipo de investigación. Además, los instrumentos se utilizan para adquirir los datos necesarios.

De acuerdo con el enfoque mixto de la investigación, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario basado en preguntas cerradas, porque así se obtuvieron una mejor perspectiva. Según Archenti (2012) citado por Katz, et. Al (2019), definen la encuesta como técnica de obtención de datos por medio del uso de cuestionarios permitiendo examinar los temas y grupos de estudio.

Así mismo, en la investigación se usó el instrumento del cuestionario; considerando a Hurtado, (1998), citado por Useche et. Al (2020), señala que conecta preguntas relevantes a un acontecimiento de acuerdo con la investigación. El cuestionario que se aplicó está conformado por 16 interrogantes en una escala ordinal, dirigidas a colaboradores de la asociación Valle del Chira.

### **3.5. Procedimientos**

Para el procedimiento en la asociación Valle del Chira, se utilizó como instrumento de estudio, el cuestionario, ya que es importante para realizar una correcta recolección de información. En el cuestionario se aplicó 16 interrogantes, de los cuales 10 están conectados a las dimensiones e indicadores de la variable independiente y 6 ítems a la variable dependiente.

Además, se realizó la recolección de datos a través de una encuesta, mediante la cual se pudo conocer cómo influye la GHT en la eficacia laboral de la asociación, el cuestionario se realizó de manera virtual dirigida al personal administrativo y operativo, dicho cuestionario se envió a través de una dirección de enlace el cual estuvo disponible por 20 días, así mismo se envió en los diferentes medios, tales como correos electrónicos y WhatsApp.

Asimismo, se aplicó una entrevista dirigida al jefe inmediato de la asociación Valle de Chira, de acuerdo con Tejero (2021) la entrevista es una técnica cualitativa que se utilizó en la investigación lo cual mantiene un ámbito importante en la ciencia teniendo como objetivo conseguir información que responda a lo que estamos investigando, dicha entrevista consta de 09 preguntas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos del cuestionario, correspondientes de 162 colaboradores de la asociación, se sometieron a realizar un análisis profundo de acuerdo las variables de estudio en la investigación, asimismo dichos datos se procesaron mediante del programa SPSS versión 26, con el propósito de realizar un análisis estadístico para determinar la influencia de la eficacia laboral en la gestión del talento humano. Los instrumentos son confiables porque alcanzaron un alfa de Cronbach de 0.9333 para GTH y un alfa de Cronbach de 0.883 para la variable eficacia laboral, además, fue validada por 3 expertos. Terminando con la interpretación de los resultados logrados.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio se rige en los valores, normas y principios éticos inculcados del código de ética de la Universidad César Vallejo (2021), el cual cumple un rol importante considerando la ética y moral de las personas que

intervienen en el presente estudio. Puesto que, para que se destaque la veracidad y conformidad de los datos se desarrollará mediante las Normas APA y el software de anti plagio Turnitin, asumiendo como finalidad el impedimento del plagio, protección y amparar los derechos de los autores y así impedir el plagio.

Asimismo, se aplicó el principio de la autonomía debió a que los datos ofrecidos por el personal de la asociación Valle del Chira, fue transcrita de acuerdo con las prácticas de cada colaborador. Además, la información y documentación de la asociación fueron manipuladas con transparencia y estándares de confidencialidad. Asimismo, los resultados alcanzados fueron manejados con cautela; con la finalidad de demostrar que la investigación es veraz y concisa.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Informe de aplicación del instrumento cuestionario

Para describir e interpretar los resultados en función a la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la asociación valle del Chira, Querecotillo, teniendo al objetivo general examinar la gestión de talento humano y su influencia en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira Querecotillo, del cual la valoración que se atribuirá a cada pregunta será representada por la escala de Likert, a continuación, se presentará la fundamentación:

#### 4.1.1 Objetivo 1: Analizar la influencia del employer branding en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022

**Tabla 3**

*Valoración del employer branding con la eficacia laboral*

| Ítems   | Escala de alternativas   |    |               |    |             |   |            |    |                       |    |              |     |
|---|--------------------------|----|---------------|----|-------------|---|------------|----|-----------------------|----|--------------|-----|
|   | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indiferente |   | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |    | Total        |     |
|   | (1)                      |    | (2)           |    | (3)         |   | (4)        |    | (5)                   |    | ( $\Sigma$ ) |     |
|   | N°                       | %  | N°            | %  | N°          | % | N°         | %  | N°                    | %  | N°           | %   |
| 1. En la selección del personal la asociación emplea exámenes precisos. | 40                       | 24 | 45            | 28 | 14          | 9 | 40         | 25 | 23                    | 14 | 162          | 100 |
| 2. La asociación le ofrece un ambiente laboral grato.                   | 2                        | 1  | 69            | 42 | 3           | 1 | 81         | 50 | 7                     | 4  | 162          | 100 |
| 3. Logra los estándares de productividad.                               | 23                       | 14 | 44            | 27 | 2           | 1 | 87         | 53 | 6                     | 3  | 162          | 100 |

De la tabla 3, a través de la valoración en el employer branding con la eficacia que se desarrolla en la empresa, manifestó que la empresa efectúa exámenes específicos para la selección del personal, dando una valoración igual a 28% en desacuerdo, el clima laboral al personal, con un 50% de acuerdo y logra los estándares de calidad con un 53% de acuerdo.

De lo expuesto anteriormente, se puede deducir que en los colaboradores de la asociación valle del Chira, Querecotillo, existe un nivel favorable en el

employer branding de la empresa y los efectos que estos tienen en el nivel de eficacia laboral, enfatizando que la empresa no efectúa exámenes específicos para la selección del personal, pero, brinda un clima laboral al personal acorde y logra los estándares de calidad.

**Hipótesis específica 1:**

H<sub>11</sub>: El employer branding influye en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022

**Tabla 4**

*Influencia entre el employer branding con la eficacia laboral*

| <b>Método</b>          | <b>Detalle</b>           | <b>Aspectos</b>  | <b>Employer branding</b> | <b>Eficacia laboral</b> |
|------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|-------------------------|
| <b>Rho de Spearman</b> | <b>Employer branding</b> | Coeficiente      | 1,000**                  | ,852**                  |
|                        |                          | Sig. (bilateral) | .                        | ,000                    |
|                        |                          | N                | 162                      | 80                      |
|                        | <b>Eficacia laboral</b>  | Coeficiente      | ,852**                   | 1                       |
|                        |                          | Sig. (bilateral) | ,000                     | .                       |
|                        |                          | N                | 162                      | 162                     |

De la tabla 4, se observó el nivel de relación entre el employer branding y la eficacia laboral, el cual obtuvo un valor de coeficiente de Rho= 0.852 y sig. = 0.000, esto demuestra coeficientes estadísticos con relación muy alta y significativa, lo que conlleva a ACEPTAR la hipótesis específica 1, porque el employer branding se relaciona de manera muy alta y significativa con la eficacia laboral en la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022. Finalmente, mientras el employer branding sea mejor, la eficacia laboral crecerá en la asociación Valle del Chira.



#### 4.1.2 Objetivo 2: Estimar la influencia de la tecnología en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022

**Tabla 5**

*Valoración de la tecnología con la eficacia laboral*

| Ítems   | Escala de alternativas   |    |               |    |             |   |            |    |                       |   |              |     |
|---|--------------------------|----|---------------|----|-------------|---|------------|----|-----------------------|---|--------------|-----|
|   | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indiferente |   | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |   | Total        |     |
|   | (1)                      |    | (2)           |    | (3)         |   | (4)        |    | (5)                   |   | ( $\Sigma$ ) |     |
|   | N°                       | %  | N°            | %  | N°          | % | N°         | %  | N°                    | % | N°           | %   |
| 4. La asociación brinda talleres de conocimiento y fortalecimiento. | 6                        | 4  | 63            | 39 | 4           | 2 | 83         | 51 | 6                     | 4 | 162          | 100 |
| 5. En la asociación se practica el trabajo en equipo, con líderes.  | 24                       | 15 | 44            | 27 | 1           | 1 | 89         | 55 | 4                     | 2 | 162          | 100 |
| 6. Existe orden y limpieza en su puesto de trabajo.                 | 4                        | 2  | 63            | 39 | 1           | 1 | 84         | 52 | 10                    | 6 | 162          | 100 |

De la tabla 5, se puede observar la valoración de la capacitación con la eficacia que se desarrolla en la empresa, manifestó que la empresa brinda talleres para fortalecer los conocimientos, dando una valoración igual a 51% de acuerdo, fomenta el trabajo en equipo con líderes, con un 55% de acuerdo y existe orden y limpieza en el puesto de trabajo con un 52% de acuerdo.

### Hipótesis específica 2:

H<sub>i2</sub>: La capacitación influye en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022

**Tabla 6**

*Influencia entre la capacitación con la eficacia laboral*

| Método          | Detalle          | Aspectos         | Capacitación | Eficacia laboral |
|-----------------|------------------|------------------|--------------|------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación     | Coeficiente      | 1,000**      | ,919**           |
|                 |                  | Sig. (bilateral) | .            | ,000             |
|                 |                  | N                | 162          | 80               |
|                 | Eficacia laboral | Coeficiente      | ,919**       | 1                |
|                 |                  | Sig. (bilateral) | ,000         | .                |
|                 |                  | N                | 162          | 162              |

De la tabla 6, se detalla el nivel de relación entre la capacitación y la eficacia laboral, el cual obtuvo un valor de coeficiente de Rho= 0.919 y sig. = 0.000, esto demuestra coeficientes estadísticos con relación muy alta y significativa, lo que conlleva a ACEPTAR la hipótesis específica 2, porque la capacitación se relaciona de manera muy alta y significativa con la eficacia laboral en la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022. Finalmente, mientras la capacitación sea mejor, la eficacia laboral crecerá en la asociación Valle del Chira.

### 4.1.3 Objetivo 3: Evaluar la influencia que tiene la capacitación en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022

**Tabla 7**

*Valoración de la tecnología con la eficacia laboral*

| Ítems   | Escala de alternativas   |    |               |    |             |   |            |    |                       |   |              |     |
|---|--------------------------|----|---------------|----|-------------|---|------------|----|-----------------------|---|--------------|-----|
|   | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indiferente |   | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |   | Total        |     |
|   | (1)                      |    | (2)           |    | (3)         |   | (4)        |    | (5)                   |   | ( $\Sigma$ ) |     |
|   | N°                       | %  | N°            | %  | N°          | % | N°         | %  | N°                    | % | N°           | %   |
| 7. Su jefe está satisfecho con el trabajo realizado.  | 21                       | 13 | 46            | 28 | 5           | 3 | 82         | 51 | 8                     | 5 | 162          | 100 |
| 8. Se aplican instrumentos para medir y evaluar el desempeño.   | 6                        | 4  | 69            | 43 | 6           | 4 | 77         | 47 | 4                     | 2 | 162          | 100 |
| 9. La asociación destina horario para practicar con nuevas herramientas para mejorar sus capacidades. | 24                       | 15 | 50            | 31 | 9           | 6 | 77         | 47 | 2                     | 1 | 162          | 100 |

De la tabla 7, se puede observar la valoración de la tecnología con la eficacia que se desarrolla en la empresa, manifestó que en la empresa el jefe se siente satisfecho con la labor realizada, dando una valoración igual a 51% de acuerdo, se utilizan las herramientas para medir y evaluar el desempeño, con un 47% de acuerdo y los horarios para practicar las nuevas herramientas para mejorar sus conocimientos técnicos con un 47% de acuerdo.

### Hipótesis específica 3:

H<sub>13</sub>: La tecnología influye en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022.

**Tabla 8**

*Influencia entre la tecnología con la eficacia laboral*

| Método          | Detalle          | Aspectos         | Tecnología | Eficacia laboral |
|-----------------|------------------|------------------|------------|------------------|
| Rho de Spearman | Tecnología       | Coeficiente      | 1,000**    | ,944**           |
|                 |                  | Sig. (bilateral) | .          | ,000             |
|                 |                  | N                | 162        | 80               |
|                 | Eficacia laboral | Coeficiente      | ,944**     | 1                |
|                 |                  | Sig. (bilateral) | ,000       | .                |
|                 |                  | N                | 162        | 162              |

De la tabla 8, se muestra el nivel de relación entre la tecnología y la eficacia laboral, el cual obtuvo un valor de coeficiente de Rho= 0.944 y sig. = 0.000, esto demuestra coeficientes estadísticos con relación muy alta y significativa, lo que conlleva a ACEPTAR la hipótesis específica 3, porque la tecnología se relaciona de manera muy alta y significativa con la eficacia laboral en la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022. Finalmente, mientras la tecnología sea mejor, la eficacia laboral crecerá en la asociación Valle del Chira

**4.1.4. Objetivo general: Examinar la gestión de talento humano y su influencia en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira Querecotillo.**

**Tabla 9**

*Valoración de la gestión de talento humano con la eficacia laboral*

| Ítems                      | Escala de alternativas   |    |               |    |             |   |            |    |                       |   |              |     |
|----------------------------|--------------------------|----|---------------|----|-------------|---|------------|----|-----------------------|---|--------------|-----|
|                            | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indiferente |   | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |   | Total        |     |
|                            | (1)                      |    | (2)           |    | (3)         |   | (4)        |    | (5)                   |   | ( $\Sigma$ ) |     |
|                            | N°                       | %  | N°            | %  | N°          | % | N°         | %  | N°                    | % | N°           | %   |
| Gestión del talento humano | 25                       | 15 | 42            | 26 | 8           | 5 | 82         | 51 | 5                     | 3 | 162          | 100 |
| Eficacia laboral           | 24                       | 15 | 44            | 27 | 7           | 4 | 84         | 52 | 3                     | 2 | 162          | 100 |

De la tabla 9, a través de la valoración en la gestión del talento humano con la eficacia que se desarrolla en la empresa, descubrió que la empresa gestiona los recursos humanos correctos y con ello desarrollar sus actividades, dando una puntuación del 51% de acuerdo, la empresa ofrece herramientas de gestión administrativa en buen estado y listos para utilizar mejorando la eficacia laboral, con una valoración igual al 52%.

De lo expuesto anteriormente, se puede deducir que en los colaboradores de la asociación valle del Chira, Querecotillo, existe un nivel favorable en la gestión del talento humano de la empresa y las repercusiones que estas tengan en el nivel de eficacia laboral, esencialmente en las herramientas de gestión que la empresa ofrece y su estado que será útil para los colaboradores mejorando los estándares de calidad, además, se muestra interés en los líderes y la integración que ellos fomenten con otros colaboradores en su equipo de trabajo.

**Tabla 10***Valoración del employer branding, capacitación y tecnología*

| Ítems             | Escala de alternativas   |    |               |    |             |    |            |    |                       |   |              |     |
|-------------------|--------------------------|----|---------------|----|-------------|----|------------|----|-----------------------|---|--------------|-----|
|                   | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indiferente |    | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |   | Total        |     |
|                   | (1)                      |    | (2)           |    | (3)         |    | (4)        |    | (5)                   |   | ( $\Sigma$ ) |     |
|                   | N°                       | %  | N°            | %  | N°          | %  | N°         | %  | N°                    | % | N°           | %   |
| Employer branding | 26                       | 16 | 44            | 27 | 17          | 10 | 73         | 45 | 2                     | 1 | 162          | 100 |
| Capacitación      | 26                       | 16 | 41            | 25 | 5           | 3  | 85         | 52 | 5                     | 3 | 162          | 100 |
| Tecnología        | 25                       | 15 | 44            | 27 | 12          | 7  | 77         | 47 | 4                     | 2 | 162          | 100 |

De la tabla 10, a través de la valoración del employer branding, capacitación y tecnología con la eficacia que se desarrolla en la empresa, se manifestó que el employer branding obtuvo una valoración igual a 45% de acuerdo, la capacitación con un 52% de acuerdo y tecnología con un 47% de acuerdo

**Tabla 11***Valoración entre la motivación y rendimiento*

| Ítems       | Escala de alternativas   |    |               |    |             |   |            |    |                       |   |              |     |
|-------------|--------------------------|----|---------------|----|-------------|---|------------|----|-----------------------|---|--------------|-----|
|             | Totalmente en desacuerdo |    | En desacuerdo |    | Indiferente |   | De acuerdo |    | Totalmente de acuerdo |   | Total        |     |
|             | (1)                      |    | (2)           |    | (3)         |   | (4)        |    | (5)                   |   | ( $\Sigma$ ) |     |
|             | N°                       | %  | N°            | %  | N°          | % | N°         | %  | N°                    | % | N°           | %   |
| Motivación  | 26                       | 16 | 48            | 30 | 10          | 6 | 75         | 46 | 3                     | 2 | 162          | 100 |
| Rendimiento | 24                       | 15 | 42            | 29 | 7           | 4 | 83         | 51 | 6                     | 4 | 162          | 100 |

De la tabla 11, a través de la motivación y rendimiento con la gestión del talento humano que se desarrolla en la empresa, los trabajadores manifestaron que la motivación obtuvo una valoración igual a 46% de acuerdo y el rendimiento con un 51% de acuerdo

### Hipótesis general:

H<sub>g</sub>: La gestión de talento humano influye en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022

**Tabla 12**

*Influencia entre la gestión del talento humano con la eficacia laboral*

| Método                 | Detalle          | Aspectos         | Gestión del talento humano | Eficacia laboral |
|------------------------|------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| <b>Rho de Spearman</b> | GHT              | Coeficiente      | 1,000**                    | ,907**           |
|                        |                  | Sig. (bilateral) | .                          | ,000             |
|                        | N                | 162              | 80                         |                  |
|                        | Eficacia laboral | Coeficiente      | ,907**                     | 1                |
| Sig. (bilateral)       |                  | ,000             | .                          |                  |
|                        |                  | N                | 162                        | 162              |

De la tabla 12, se observó el nivel de relación entre la GTH y la eficacia laboral, el cual obtuvo un valor de coeficiente de Rho= 0.907 y sig. = 0.000, esto demuestra coeficientes estadísticos con relación muy alta y significativa, lo que conlleva a ACEPTAR la hipótesis general, porque la GTH se relaciona de manera muy alta y significativa con la eficacia laboral en la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022. Finalmente, mientras la GTH sea mejor, la eficacia laboral crecerá en la asociación Valle del Chira.

## **4.2. Informe de aplicación del instrumento guía de entrevista**

Para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante una guía de entrevista aplicada al presidente Héctor Gerardo Rivera Rodríguez de la asociación Valle del Chira Querecotillo, cuyo propósito fue conocer la Gestión del talento humano y la eficacia laboral desde una visión jerárquica para entender la problemática.

### **4.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano (GTH)**

En relación con dicha variable se pudo determinar que el personal si conoce sobre los estándares de productividad, como por ejemplo las especificaciones de la caja. Asimismo, los talleres de aprendizaje si logran ayudar en mejorar la producción y calidad de los productos; teniendo en cuenta que los talleres de aprendizaje, capacitaciones, campañas medicas medicina general y terapias ayudan a mejorar los resultados al momento de realizar una evaluación de desempeño y sirven como métodos para el entrenamiento del personal.

### **4.2.2. Variables 2: Eficacia laboral**

Con respecto a la variable eficacia laboral se pudo encontrar que mediante certificados se reconoce el buen desempeño y logro de las metas al personal. Además, como estrategia para mejorar su rendimiento laboral se les brinda la oportunidad de ascender de puesto, considerando que el personal tiene la capacidad de ejercer en su puesto de trabajo. Por ello, también para lograr el compromiso se fomenta el liderazgo, distracción y las actividades recreativas (campeonatos deportivos)



## V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo específico 1: Analizar la influencia del employer branding en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022, según Paredes & Bustamante (2021) citan a Chiavenato (2009) quienes definen que el employer branding consiste en etapas con diferentes opciones, así mismo, detalla que es fundamental la evaluación de los resultados obtenidos, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como que la investigación cuenta con un  $Rho=0.852$  de correlación Spearman y un sig. bilateral menor a 0.05, lo cual indica una relación muy alta y significativa, es decir, el employer branding se relaciona directamente con la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, la información se obtuvo a través de cuestionarios y entrevistas. Además, mientras el employer branding sea mejor, la eficacia laboral crecerá en la asociación Valle del Chira.

Estos resultados se contrastan con Gonzales (2018) quien pudo obtener resultados como una relación de  $Rho= 0.43$  y un sig. bilateral menor a 0.05, lo que significa que el coeficiente acepta la hipótesis, mostrando que la influencia es moderada y positiva, lo que genera que hay una situación inexistente en la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Es así que el coeficiente de  $Rho= 0.852$  y  $sig= 0.000 < 0.05$  esto indica que el employer branding se relaciona directamente con la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira y esto se compara con Farfán & Pacherras (2020) quienes tuvieron como objetivo hallar la relación entre la GTH y el coaching, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como una relación igual a 12.447 y un sig. bilateral menor a 0.05, indicando que si tiene relación, lo que quiere decir que, existe un vínculo positivo entre el coaching y la gestión del talento humano. Se muestra también con la investigación de Eusebio y Reyna (2021), los cuales demuestran la relación entre la GTH y productividad en una municipalidad de Ucayali que dispone de servicios a la comunidad, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como la relación mediante correlación de Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral igual a 0.798 y un sig. bilateral menor a 0.05, indicando una relación positiva y alta.

En relación al objetivo específico 2: Estimar la influencia de la tecnología en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022, el autor Morris (2019), señala que la tecnología es una herramienta indispensable para la sociedad, porque evolucionan positivamente en la vida del ser humano, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como que la investigación cuenta con un  $Rho=0.944$  de correlación Spearman y un sig. bilateral menor a 0.05, lo cual indica una relación muy alta y significativa, es decir, la tecnología se relaciona directamente con la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, la información se obtuvo a través de cuestionarios y entrevistas. Además, mientras la tecnología sea mejor, la eficacia laboral crecerá en la asociación Valle del Chira.

Estos resultados se contrastan con Vinuesa (2017) cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la GTH y el clima organizacional en una empresa comercial, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como la existencia de una relación de chi cuadrado igual a 55.23 y un sig. bilateral menor a 0.05, lo que significa que el coeficiente de correlación acepta la hipótesis, el modelo de gestión orientado en el clima de la organización presenta un impacto positivo en la satisfacción del personal. Es así que el coeficiente de  $Rho= 0.944$  y  $sig= 0.000 < 0.05$  esto indica que la tecnología se relaciona directamente con la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira y guarda relación con Rodríguez (2017) quien tuvo como objetivo hallar la relación entre la GTH y desempeño laboral, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como una relación igual a 70.146 y un sig. bilateral menor a 0.05, indicando que existe relación, lo que quiere decir que, la gestión del talento y el desempeño laboral en la red medica es regular de acuerdo a los colaboradores. Huaytán (2021), en su investigación realizada en Huánuco tuvo como objetivo la asociación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de Huánuco cuya función es brindar servicios a la ciudadanía, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como la asociación mediante correlación de Spearman entre la GTH y el desempeño laboral igual a 0.521 y un sig. bilateral menor a 0.05, indicando una relación positiva y moderada.

Además, el objetivo específico 3: evaluar la influencia que obtiene la capacitación en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022, se tiene que Paredes & Bustamante (2021) citan a Chiavenato (2009), define que la capacitación es un proceso que se realiza para desarrollar el comportamiento y conducta del personal con el objetivo de conseguir las metas concretas para la empresa, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como que la investigación cuenta con un  $Rho=0.919$  de correlación Spearman y un sig. bilateral menor a 0.05, lo cual indica una relación muy alta y significativa, es decir, la capacitación se relaciona directamente con la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, la información se obtuvo a través de cuestionarios y entrevistas. Además, mientras la capacitación sea mejor, la eficacia laboral crecerá en la asociación Valle del Chira.

Estos resultados se relacionan con Infante y Berru (2019) quien logró obtener resultados como la existencia de una relación de chi cuadrado igual a 7.81 y un sig. bilateral menor a 0.05, lo que significa que el coeficiente de correlación acepta la hipótesis, la GTH muestra un impacto favorable en el desempeño laboral. Es así que el coeficiente de  $Rho= 0.919$  y  $sig= 0.000 < 0.05$  esto indica que la tecnología se relaciona directamente con la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira y guarda relación con Espinoza y Montalvo (2021) quien tuvo como objetivo hallar la relación entre la GTH y el desempeño laboral, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados como un  $Rho=0.76$  de correlación de Spearman y un sig. bilateral menor a 0.05, indicando que existe relación, lo que quiere decir que, si la empresa emplea mejores gestiones del talento el desempeño laboral será mejor.

Finalmente, los autores Ale & Baca (2019), mencionan que la eficacia laboral es la habilidad que posee cada colaborador, primordial para el avance de las empresas, donde el grado de motivación genera cierto rendimiento, por su parte Martínez (2013), considera que es el aprovechamiento de los talentos utilizando sus destrezas para mejorar sus puntos débiles y que conllevan a cumplir los objetivos, aplicando herramientas de recolección de datos para obtener resultados que la motivación y rendimiento con la gestión del talento humano que se desarrolla en la empresa, con una valoración igual a 46% de

acuerdo y el rendimiento con un 51% de acuerdo. De acuerdo al autor García (2018), la motivación se define como una transformación que activa, sitúa, fortalece y mantiene las actitudes de las personas hacia la ejecución de fines deseados, entre sus indicadores se tiene a las condiciones que según Grisales & Gallego (2020) citan a Castillo & Prieto (2000), son aspectos que influyen dentro del trabajo, reconocimientos que de acuerdo a Moreno & Torres (2018), citan a Lloyd (2003), es un factor indispensable que se brinda en el centro de trabajo direccionado a valores y principios tales como la honestidad, respeto, sinceridad y compensación quien Tantalean (2021) cita a Chiavenato (2009), señala que es un sueldo fijo que los colaboradores adquieren por parte de las empresas. Por otro lado, Bautista (2020), define al rendimiento laboral como tareas elaboradas por los empleados las cuales aportan de manera positiva para de esa forma alcanzar las metas establecidas por las mismas organizaciones, se tiene como dimensiones a las oportunidades que según Baptista (2019), son plazos o momentos favorables para efectuar una acción, compromiso que de acuerdo con Obando (2020), cita a Herscovitch & Meyer (2002), mencionan que el compromiso es la identificación y la aportación de un colaborador en donde realiza sus labores, ya que se siente parte de la misma.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se examinó que existe un coeficiente de Rho Spearman de 0.852 y sig. = 0.000 esto demuestra que los coeficientes estadísticos influyen de manera significativa, lo que conlleva a ACEPTAR la hipótesis específica, porque el employer branding influye de manera muy alta en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022. Por ello se consigue integrar a los mejores talentos al centro laboral debido a que la asociación es reconocida por su employer branding.
2. Se estimó que existe un coeficiente de Rho Spearman de 0.919 y sig. = 0.000 esto demuestra que los coeficientes estadísticos influyen significativamente, lo que conlleva a ACEPTAR la hipótesis específica, porque la tecnología influye de manera muy alta y significativa con la eficacia laboral en la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022, se considera que la empresa cuenta con las herramientas tecnológicas en todos sus procesos productivos.
3. Se estimó que existe un coeficiente de Rho Spearman de 0.944 y sig. = 0.000 esto demuestra que los coeficientes estadísticos influyen de manera significativa, lo que permite ACEPTAR la hipótesis específica, porque la capacitación influye de manera muy alta y significativa con la eficacia laboral en la asociación Valle del Chira Querecotillo, 2022.
4. Se examinó que existe un coeficiente de Rho Spearman de 0.907 y sig. = 0.000 esto demuestra que los coeficientes estadísticos conllevan a demostrar influencia significativa, lo que permite ACEPTAR la hipótesis general, porque la gestión del talento humano influye de manera muy alta y significativa en la eficacia laboral de la asociación, considerando que esta asociación exporta sus productos a los mercados internacionales, es más importante la buena gestión del talento humano para conseguir efectividad en el proceso de producción.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Para integrar a los mejores talentos al centro laboral, es necesario que la asociación Valle del Chira aplique un proceso de reclutamiento y selección, previa actualización de las funciones del puesto de trabajo.
2. Además, la asociación Valle del Chira debe diseñar estrategias de adiestramiento en el manejo de herramientas tecnológicas. Previo a ello, se debe realizar la evaluación del desempeño a fin de determinar las habilidades y/o deficiencias que puede tener el personal.
3. Asimismo, la asociación Valle del Chira debe crear programas de capacitaciones que ayuden a potenciar las habilidades blandas y técnicas del personal, con la finalidad de mejorar las competencias de los colaboradores, porque se determinó que estas no se encuentran bien desarrolladas, evidenciándose en las actividades laborales, por lo que existe la necesidad de mejorar sus conocimientos competitivos.
4. Por último, la asociación debe crear una técnica de evaluación de desempeño eficaz para obtener un personal eficiente, en función a sus actitudes y aptitudes que se necesitan para alcanzar las metas propuestas e impulsar el desempeño personal y profesional.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Plan de gestión del talento humano para mejorar la eficacia laboral en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022.**

#### **8.1. Introducción**

Valle del Chira, es una asociación de productores de banano orgánico en Querecotillo, su propósito es trabajar de manera eficaz en su gestión del talento humano, técnico y administrativa, con el fin de consolidarse en el mercado nacional e internacional de producción de banano orgánico, trabajando en un justo comercio, con la finalidad de ser reconocida por su calidad del producto exportado, pensando en el medio ambiente y defendiendo los derechos e intereses de los socios y trabajadores que la conforman.

Siendo así su capital humano un recurso de vital importancia para la Asociación Valle del Chira, por ende, se debe de trabajar mutuamente para mantenerlos motivados y comprometidos con la empresa, y de esa manera, se pueda tener trabajadores que sean eficaces y eficientes, demostrando el buen cumplimiento de cada labor asignada.

#### **8.2. Objetivos**

##### **8.2.1 Objetivo general**

- Elaborar estrategias de Gestión del talento humano para mejorar la eficacia laboral en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022.

##### **8.2.2. Objetivos específicos**

- Promover el employer branding en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022.
- Desarrollar estrategias de capacitación en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022.
- Actualizar los sistemas de tecnología en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022.

### 8.3. Justificación

La asociación Valle del Chira cuenta con 379 socios cuyas parcelas se encuentran en Querecotillo y sus anexos. Los socios entregan su producción a la asociación, quien para la comercialización cuenta con contratos del comercio justo. En este contrato, el cliente fija los estándares de calidad del producto debiéndose cumplir fielmente con todo lo establecido de lo contrario la asociación es sancionada.

El proceso de producción es ejecutado por los trabajadores de cada socio, quienes deben reunir los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por cada puesto de trabajo. Sin embargo, en la asociación se contrata personal sin considerar la idoneidad simplemente se integran personas a la asociación por parentesco o recomendación. Es importante que el personal cumpla con los estándares fijados por los clientes, lo cual es bastante difícil dado que no cuentan con las competencias requeridas por el puesto de trabajo.

Por ende, se pretende resolver la problemática brindando estrategias de mejora a la asociación Valle Del Chira para llevar una excelente administración del talento humano, obteniendo una óptima eficacia laboral, y un posicionamiento positivo en el mercado, buscando la admiración de las personas para que tengan la necesidad de querer ser parte de la empresa.

### 8.4. Matriz estratégica

#### 8.4.1. Matriz EFE

| EFE  |      |      |       |
|--|------|------|-------|
|  |      |      |       |
| Factores                                       | Pes. | Cal. | Total |
| <b>Oportunidades</b>                           |      |      |       |
| - Crecimiento de la demanda de banano orgánico | 0.15 | 3    | 0.45  |



|  |          |   |            |
|--|----------|---|------------|
| - Bananeros interesados en pertenecer a la asociación.                 | 0.10     | 3 | 0.30       |
| - Posibilidad de alianzas estratégicas con empresas de abono orgánico. | 0.20     | 4 | 0.80       |
| - Nuevos mercados de banano orgánico.                                  | 0.10     | 4 | 0.40       |
| <b>Amenazas</b>  |          |   |            |
| - Barreras arancelarias del exportador                                 | 0.10     | 2 | 0.20       |
| - Inestabilidad del gobierno   | 0.10     | 1 | 0.10       |
| - Plagas en el cultivo de banano orgánico                              | 0.15     | 1 | 0.15       |
| - Limitaciones tributarias para exportar                               | 0.10     | 2 | 0.20       |
| <b>Total</b>   | <b>1</b> |   | <b>2.6</b> |

De acuerdo con la Matriz EFE, se evidencio que la asociación Valle Del Chira, presenta una puntuación de 1.95 en relación con sus oportunidades y 0.65 con respecto a sus amenazas, lo que suma un total de 2.60, determinando que la asociación presenta mejores oportunidades, que le ayudan a generar una mejor ventaja competitiva y de esa manera poder comercializar y exportar el banano orgánico.

### 8.5. Matriz EFI

| <b>EFI</b>   |             |             |              |
|--|-------------|-------------|--------------|
| <b>Factores</b>  | <b>Pes.</b> | <b>Cal.</b> | <b>Total</b> |
| <b>Fortalezas</b>  |             |             |              |
| - La asociación cuenta con employer branding.                      | 0.15        | 4           | 0.60         |
| - Personal con su respectiva indumentaria y equipo de bioseguridad | 0.10        | 3           | 0.30         |

|  |          |          |             |
|--|----------|----------|-------------|
| - Producción de banano orgánico de buena calidad                               | 0.15     | 4        | 0.60        |
| - Experiencia para la comercialización y exportación de banano orgánico        | 0.10     | 3        | 0.30        |
| <b>Debilidades</b>   |          |          |             |
| - Falta del cumplimiento del proceso de reclutamiento y selección del personal | 0.10     | 2        | 0.20        |
| - Programas de capacitación ineficaces.  | 0.20     | 2        | 0.40        |
| - Falta de instrumentos para medir y evaluar el desempeño.                     | 0.10     | 1        | 0.10        |
| - Falta de entrenamiento en las nuevas herramientas tecnológicas               | 0.10     | 1        | 0.10        |
| <b>Total</b>   | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2.60</b> |

De acuerdo con la Matriz EFI, se evidencio que la asociación Valle Del Chira, presenta una puntuación de 1.80 en relación con sus fortalezas y 0.80 con respecto a sus debilidades, lo que suma un total de 2.60, determinando que la asociación debe potenciar sus estrategias de gestión del talento humano, para que pueda tener a sus colaboradores con una mejor eficacia, a través del uso de sus fortalezas ante sus debilidades.

## 9. Análisis FODA

|   | <b>FORTALEZAS</b>  | <b>DEBILIDADES</b>  |
|---|--|---|
|   | <p>F1: - La asociación cuenta con employer branding.</p> <p>F2: Personal con su respectiva indumentaria y equipo de bioseguridad</p> <p>F3: - Producción de banano orgánico de buena calidad.</p> <p>F4: Experiencia para la comercialización y exportación de banano orgánico</p> | <p>D1: Falta del cumplimiento del proceso de reclutamiento y selección del personal</p> <p>D2: Escasa capacitación en el personal, para potenciar sus habilidades.</p> <p>D3: Técnica de evaluación del desempeño ineficaz.</p> <p>D4: Falta de entrenamiento en las nuevas herramientas tecnológicas</p> |
| <b>OPORTUNIDADES</b>  | <b>FO</b>  | <b>DO</b>   |
| <p>O1: Crecimiento de la demanda de banano orgánico</p> <p>O2: Incremento de la producción de banano orgánico</p> <p>O3: Posibilidad de alianzas estratégicas con empresas de abono orgánico</p> <p>O4: Nuevos mercados de banano orgánico.</p> | <p>Crear programas de capacitación para potenciar las habilidades técnicas y blandas del personal. (F1, F4; O1; O2; O3)</p>  | <p>Diseñar estrategias para la integración del personal y el manejo de las herramientas tecnológicas. (D1; D2; D4; O1; O4)</p>  |
| <b>AMENAZAS</b>   | <b>FA</b>  | <b>DA</b>   |
| <p>A1: Barreras arancelarias del exportador</p> <p>A2: Inestabilidad del gobierno</p> <p>A3: Plagas en el cultivo de banano orgánico</p> <p>A4: Limitaciones tributarias para exportar</p>  | <p>Mejorar los estándares de calidad, con el propósito de evitar las plagas en los cultivos de banano orgánico. (F2; F3; A3)</p>   | <p>Crear una técnica de evaluación de desempeño eficaz. (D3; A2; A1; A4)</p>  |

## **9.1. Desarrollo de estrategias**

En relación al desarrollo de las principales estrategias propuestas mediante el FODA, se obtuvieron de una serie del análisis de los recursos de la asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022, de esta manera, se explican a continuación:

**9.1.1. Estrategias FO:** Crear programas de capacitaciones que ayuden a potenciar las habilidades técnicas y blandas del personal

### **a. Descripción de la estrategia**

La estrategia está orientada a desarrollar las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores, con la finalidad de mejorar las competencias de los colaboradores, debido a que se determinó que no se encuentran bien desarrolladas, además, se muestra que las actividades y tareas laborales deben ser efectuadas con eficiencia, por lo que existe la necesidad de mejorar sus conocimientos competitivos.

### **b. Metas**

Lograr incrementar en un 70% las habilidades de los colaboradores

Mejorar en un 90% el cumplimiento de las actividades

### **c. Tácticas**

Desarrollar un personal altamente capacitado

Mejorar las habilidades técnicas

Optimizar las habilidades blandas

### **d. Programa estratégico**

La aplicabilidad de un programa de capacitación estará a cargo del jefe de recursos humanos de la asociación Valle del Chira en Querecotillo, las cuales se llevarán a cabo en los meses de enero hasta abril del 2023. Donde se presentará al personal encargado de la capacitación y a todos asociados, además, se entregará una serie de información donde se expliquen las actividades a realizar para potenciar sus habilidades y reducir los problemas laborales.

### e. Cronograma de actividades

| Actividades   | Enero-23 |   |   |   | Feb-23 |   |   |   | Marzo-23 |   |   |   | Abril-23 |   |   |   |
|---|----------|---|---|---|--------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
|   | 1        | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 |
| O1. Identificar las debilidades en el desempeño del personal. |          |   |   |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| O2. Programación de actividades.                              |          |   |   |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| O3. Coordinación y desarrollo de las actividades.             |          |   |   |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| O4. Control del programa                                      |          |   |   |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| O5. Contraste de los resultados                               |          |   |   |   |        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |

Elaboración propia

### f. Presupuesto (expresado en soles)

**Tabla 13**

*Presupuesto estrategia 01*

| Código      | Categorías                   | Med.  | Cant. | Costo Unitario | Costo Parcial  |
|-------------|------------------------------|-------|-------|----------------|----------------|
| <b>1.1.</b> | <b>Materiales requeridos</b> |       |       |                | <b>82.56</b>   |
| 1.1.1       | Papel Bond A4                | Mill. | 02    | 15.38          | 30.76          |
| 1.1.2       | Lapiceros                    | Unid. | 10    | 1.00           | 10.00          |
| 1.1.3       | Fólderes                     | Sobre | 02    | 20.90          | 41.80          |
| <b>1.2.</b> | <b>Servicios solicitados</b> |       |       |                | <b>1740.00</b> |

|                               |             |      |    |        |                    |
|-------------------------------|-------------|------|----|--------|--------------------|
| 1.2.1                         | Capacitador | Glb. | 01 | 500.00 | 1500.00            |
| 1.2.2                         | Refrigerio  | Glb. | 80 | 3.00   | 240.00             |
| <b>Costo de la estrategia</b> |             |      |    |        | <b>S/. 1822.56</b> |

Elaboración propia

### **g. Viabilidad**

La asociación Valle del Chira, para llevar a cabo las actividades de la estrategia, deberá brindar los recursos económicos con un costo total de S/. 1,822.56, que determina recursos necesarios como materiales requeridos y servicios solicitados, la cual es viable económicamente y financieramente, porque sus ingresos generados por sus actividades económicas, superan los costos para la estrategia, permitiendo desarrollar las habilidades del personal, cumpliendo con cabalidad sus tareas.

### **h. Mecanismo de control**

Nivel de ejecución de sus tareas

Nivel de control y manejo laboral

Nivel de conocimientos técnicos y hábiles

**9.1.2. Estrategias DO:** Diseñar estrategias para la integración del personal y el manejo de las herramientas tecnológicas

#### **a. Descripción de la estrategia**

La estrategia para desarrollar la integración del personal y el manejo de las herramientas tecnológicas está relacionado con poder obtener un personal eficiente, en función a sus habilidades, capacidades y destrezas que se requieren para lograr los objetivos y, con ello, fomentar el cumplimiento de las actividades que se le proporcionen en su puesto o área de trabajo, logrando

su manejo en herramientas tecnológicas e integración a la empresa, reduciendo los problemas laborales y desarrollar un mejor nivel productivo.

**b. Metas**

Alcanzar un 80% de mejoras en la integración del personal

Lograr un incremento del 75% en el manejo de las herramientas tecnológicas

**c. Tácticas**

Desarrollar una mejor valoración en la integración del personal

Crear un ambiente agradable para integrar al personal

Formar colaboradores con aptitudes en las herramientas tecnológicas

**d. Programa estratégico**

La aplicación de estrategias para la integración del personal y el manejo de las herramientas tecnológicas estará a cargo de un especialista y jefe de talento humano de la asociación Valle del Chira en Querecotillo, las cuales se desarrollarán en los meses de marzo hasta junio del 2023, además, se entregará información donde se expliquen las actividades a realizar para potenciar sus conocimientos tecnológicos e integrar mejor al personal, con ello se pretende reducir los problemas laborales.

### e. Cronograma de actividades

| Actividades  | Marzo-23 |   |   |   | Abril-23 |   |   |   | Mayo-23 |   |   |   | Junio-23 |   |   |   |
|--|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|
|  | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 |
| O1. Determinar el nivel cognitivo y tecnológico del personal.                    |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| O2. Evaluar el proceso de integración del personal.                              |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| O3. Designar los nuevos procedimientos de integración y conocimiento tecnológico |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| O4. Control de la estrategia   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| O5. Contraste de los resultados  |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |

Elaboración propia

### f. Presupuesto (expresado en soles)

**Tabla 14**

*Presupuesto estrategia 02*

| Código      | Categorías                   | Med.  | Cant. | Costo Unitario | Costo Parcial |
|-------------|------------------------------|-------|-------|----------------|---------------|
| <b>1.1.</b> | <b>Materiales requeridos</b> |       |       |                | <b>72.18</b>  |
| 1.1.1       | Papel Bond A4                | Mill. | 01    | 15.38          | 15.38         |
| 1.1.2       | Lapiceros                    | Unid. | 15    | 1.00           | 15.00         |



|                               |                              |       |    |         |                    |
|-------------------------------|------------------------------|-------|----|---------|--------------------|
| 1.1.3                         | Fólderes                     | Sobre | 02 | 20.90   | 41.80              |
| <b>1.2.</b>                   | <b>Servicios solicitados</b> |       |    |         | <b>1440.00</b>     |
| 1.2.1                         | Capacitador                  | Glb.  | 01 | 1200.00 | 1200.00            |
| 1.2.2                         | Refrigerio                   | Glb.  | 80 | 3.00    | 240.00             |
| <b>Costo de la estrategia</b> |                              |       |    |         | <b>S/. 1512.18</b> |

Elaboración propia

### **g. Viabilidad**

La asociación Valle del Chira, para llevar a cabo las actividades de la estrategia, deberá brindar los recursos económicos con un costo total de S/. 1,512.18, que determina recursos necesarios como materiales requeridos y servicios solicitados, la cual es viable económicamente y financieramente, porque sus ingresos generados por sus actividades económicas, superan los costos para la estrategia, permitiendo desarrollar una correcta integración del personal y el manejo de las herramientas tecnológicas, cumpliendo las actividades y siendo beneficioso para la empresa.

### **h. Mecanismo de control**

Nivel de integración del personal

Nivel cognitivo de aptitudes digitales

**9.1.3. Estrategias FA:** Mejorar los estándares de calidad, con el propósito de evitar las plagas en los cultivos de banano orgánico

#### **a. Descripción de la estrategia**

La estrategia para desarrollar mejores estándares de calidad está relacionada con el propósito de evitar las plagas en los cultivos de banano orgánico, en función a la gestión integral, controles, supervisión y recursos disponibles que se requieren para un estándar de calidad idóneo y, con ello, contar con un

sistema adecuado de gestión de calidad, logrando disminuir las plagas en los cultivos de banano orgánico.

**b. Metas**

- Mejorar en un 90% los estándares de calidad
- Reducir en un 80% las plagas que afecten a los cultivos de banano orgánico

**c. Tácticas**

- Innovar en los estándares de calidad
- Generar un sistema control para las plagas en los cultivos de banano orgánico

**d. Programa estratégico**

La aplicación de estrategias para mejorar los estándares de calidad, con el propósito de evitar las plagas en los cultivos de banano orgánico, estará a cargo de un especialista en calidad y el jefe de RR. HH de la asociación Valle del Chira en Querecotillo, las cuales se desarrollarán en los meses de junio hasta setiembre del 2023, además, se entregará información donde se expliquen las actividades a realizar para potenciar sus conocimientos tecnológicos e integrar mejor al personal, con ello, reducir los problemas laborales.

**e. Cronograma de actividades**

| Actividades                           | Junio-23 |   |   |   | Julio-23 |   |   |   | Agosto-23 |   |   |   | Sept-23 |   |   |   |
|---------------------------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
|                                       | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| O1. Reconocimiento del nivel calidad  |          |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| O2. Examinar los cultivos de bananos. |          |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| O3. Designar los nuevos procedimientos de calidad y desarrollo |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| O4. Revisión de la estrategia                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| O5. Contraste de los resultados                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Elaboración propia

#### f. Presupuesto (expresado en soles)

**Tabla 15**

*Presupuesto estrategia 03*

| Código                        | Categorías                   | Med.  | Cant. | Costo Unitario | Costo Parcial      |
|-------------------------------|------------------------------|-------|-------|----------------|--------------------|
| <b>1.1.</b>                   | <b>Materiales requeridos</b> |       |       |                | <b>110.98</b>      |
| 1.1.1                         | Papel Bond A4                | Mill. | 01    | 15.38          | 15.38              |
| 1.1.2                         | Plumones                     | Unid. | 05    | 2.40           | 12.00              |
| 1.1.3                         | Fólderes                     | Sobre | 04    | 20.90          | 83.60              |
| <b>1.2.</b>                   | <b>Servicios solicitados</b> |       |       |                | <b>2040.00</b>     |
| 1.2.1                         | Especialista en plagas       | Glb.  | 01    | 1800.00        | 1800.00            |
| 1.2.2                         | Refrigerio                   | Glb.  | 80    | 3.00           | 240.00             |
| <b>Costo de la estrategia</b> |                              |       |       |                | <b>S/. 2150.98</b> |

Elaboración propia

#### g. Viabilidad

La asociación Valle del Chira, para llevar a cabo las actividades de la estrategia, deberá brindar los recursos económicos con un costo total de S/. 2,150.98, que determina recursos necesarios como materiales requeridos y servicios solicitados, la cual es viable económicamente y financieramente, porque sus ingresos generados por sus actividades económicas, superan los costos para la estrategia, permitiendo mejorar los estándares de calidad, con

el propósito de evitar las plagas en los cultivos de banano orgánico, cumpliendo las actividades y siendo beneficioso para la empresa.

#### **h. Mecanismo de control**

Nivel de estándares de calidad

Nivel mejoramiento en los cultivos de banano orgánico

#### **9.1.4. Estrategias DA: Crear una técnica de evaluación de desempeño eficaz**

##### **a. Descripción de la estrategia**

La estrategia para una técnica de evaluación de desempeño eficaz está relacionada con poder obtener un personal eficiente, en función a sus actitudes y aptitudes que se requieren para alcanzar las metas propuestas e impulsar el desempeño eficaz en las actividades que desarrollen en su puesto de trabajo, logrando el manejo en su desempeño personal y el crecimiento profesional, con la finalidad de crecer en la empresa y se reconocidos por su esfuerzo.

##### **b. Metas**

Mejorar en un 90% la evaluación de desempeño eficaz

##### **c. Tácticas**

Desarrollar una correcta evaluación de desempeño eficaz

Fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores

##### **d. Programa estratégico**

La aplicación de estrategias para mejorar el desempeño eficaz estará a cargo de un especialista en análisis en el desempeño y el jefe de RR. HH de la asociación Valle del Chira en Querecotillo, las cuales se desarrollarán en los meses de setiembre hasta octubre del 2023, además, se entregará una serie de información donde se expliquen las actividades a realizar y explicar las nuevas disposiciones de evaluación de desempeño, con ello, fomentar el desarrollo personal y profesional

**e. Cronograma de actividades**

| f. Actividades   | Sept-23 |   |   |   | Oct -23 |   |   |   | Noviemb re-23 |   |   |   | Diciembr e-23 |   |   |   |
|--|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|
|  | 1       | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 |
| O1. Diseño de instrumentos de medición de desempeño.                 |         |   |   |   |         |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |
| O2. Incorporar las nuevas disposiciones de evaluación del desempeño. |         |   |   |   |         |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |
| O3. Evaluar la estrategia  |         |   |   |   |         |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |
| O4. Contraste de los resultados                                      |         |   |   |   |         |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |

Elaboración propia

**g. Presupuesto (expresado en soles)**

**Tabla 16**

*Presupuesto estrategia 04*

| Código      | Categorías                   | Med.  | Cant. | Costo Unitario | Costo Parcial |
|-------------|------------------------------|-------|-------|----------------|---------------|
| <b>1.1.</b> | <b>Materiales requeridos</b> |       |       |                | <b>90.08</b>  |
| 1.1.1       | Papel Bond A4                | Mill. | 01    | 15.38          | 15.38         |
| 1.1.2       | Plumones                     | Unid. | 05    | 2.40           | 12.00         |
| 1.1.3       | Fólderres                    | Sobre | 03    | 20.90          | 62.70         |
| <b>1.2.</b> | <b>Servicios solicitados</b> |       |       |                | <b>490.00</b> |

|                               |              |      |    |          |                       |
|-------------------------------|--------------|------|----|----------|-----------------------|
| 1.2.1                         | Especialista | Glb. | 01 | 250.00   | 250.00                |
| 1.2.2                         | Refrigerio   | Glb. | 80 | S/. 3.00 | 240.00                |
| <b>Costo de la estrategia</b> |              |      |    |          | <b>S/.<br/>580.08</b> |

Elaboración propia

#### **h. Viabilidad**

La asociación Valle del Chira, para llevar a cabo las actividades de la estrategia, deberá brindar los recursos económicos con un costo total de S/. 580.08, que determina recursos necesarios como materiales requeridos y servicios solicitados, la cual es viable económicamente y financieramente, porque sus ingresos generados por sus actividades económicas, superan los costos para la estrategia, permitiendo mejorar el desempeño eficaz, con el propósito de fomentar el desarrollo personal y profesional.

#### **i. Mecanismo de control**

Nivel de cumplimiento del desempeño eficaz

### **9.2. Análisis beneficio-costo**

Respecto a la evaluación del beneficio entre el costo, es importante tener en cuenta los datos que la asociación Valle del Chira en Querecotillo muestran en los ingresos y egresos en los periodos anuales anteriormente detallados, para estudiar si la asociación dispone de los recursos financieros es necesario analizar la viabilidad de la propuesta:

**Tabla 17**

Ingresos y egresos de la Asociación Valle del Chira, Querecotillo

| Descripción           | Periodo 2022     | Periodo 2023     | Periodo 2024     | Periodo 2025     |
|-----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ingresos              | S/ 23,587,749.00 | S/ 25,171,112.80 | S/ 28,621,971.56 | S/30,895,507.11  |
| Egresos               | S/ 19,722,518.00 | S/ 20,131,436.60 | S/ 23,667,021.60 | S/ 24,864,840.92 |
| <b>Beneficio neto</b> | S/ 3,865,231.00  | S/ 3,939,680.20  | S/ 4,653,167.04  | S/ 4,870,313.61  |

De acuerdo con el margen de utilidad, se proyectó un aumento del 20% (AVACH, 2022) del año anterior 2022, para los siguientes años 2023, 2024, 2025, teniendo en cuenta los ingresos y egresos, obteniendo así un valor proyectado de S/ 4,870,313.61.

**Tabla 18**  
*Beneficio-costo*

| Detalle    | Valores          |
|------------|------------------|
| Beneficio  | S/ 68,599,491.55 |
| Costo      | S/ 56,102,935.30 |
| <b>B/C</b> | <b>1.22</b>      |

En la tabla se puede explicar el análisis del beneficio-costo, encontrándose un beneficio total de S/ 68,599,491.55 y un costo igual a S/ 56,102,935.30, lo que se puede decir que, existe un beneficio/costo de 1.22, es por ello que el proyecto es viable porque el B/C muestra un 22% de beneficios, ya que, los ingresos obtenidos en los años son superiores a los egresos de la empresa, afirmando la viabilidad del proyecto

## REFERENCIAS

- Ale & Baca, (2019). *La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018.* Universidad Tecnológica del Perú [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale\\_Flor%20Baca\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale_Flor%20Baca_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Adalid, (2020). *Employer branding digital y la atracción y retención de talento. Referencia especial al Plan de Igualdad. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.* [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/920](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/920)
- Arias, (2020). *Proyecto de Tesis guía para la elaboración.* [https://www.researchgate.net/publication/350072280\\_Proyecto\\_de\\_Tesis\\_guia\\_para\\_la\\_elaboracion](https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion)
- Baptista (2019): *Oportunidad laboral.* <https://es.linkedin.com/pulse/oportunidad-laboral-jennifer-baptistacal>
- Coello, (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro.* Universidad Católica De Santiago De Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15932/1/T-UCSG-POShttp://201.159.223.180/bitstream/3317/15932/1/T-UCSG-POS-MAE-336.pdfMAE-336.pdf>
- Chávez & Izquierdo, (2018). *El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Cimelect S.A.C. Cajamarca.* <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14800>
- Farfán & Pacherres, (2020). *El coaching en el desarrollo de la gestión del talento humano en la institución educativa san Gabriel en la ciudad de Piura, año 2020.* Universidad Privada Antenor Orrego. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6866/1/REP\\_ADMI\\_LUCY.FARFAN\\_DIANA.PACHERRES\\_COACHING.DESARROLLO.GE](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6866/1/REP_ADMI_LUCY.FARFAN_DIANA.PACHERRES_COACHING.DESARROLLO.GE)



STI%C3%93N.TALENTO.HUMANO.INSTITUCI%C3%93N.EDUCATIVA.  
SAN.GABRIEL.PIURA.2020.pdf

Ferro, (2019). *Curso de especial interés management de gestión humana*.  
Universidad Católica de Colombia.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23965/1/TRABAJO%20FINAL.pdf>

Flores, Velásquez, & Gómez. *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*.  
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.  
<https://1library.co/document/q02o2dgy-incidencia-gestion-desempeno-trabajadores-alcaldia-sabanas-municipio-departamento.html>

García, Duran & Prieto, (2017). *Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica*.  
Revista de la facultad de ciencias económicas y empresariales.  
[https://www.researchgate.net/publication/320755360\\_POLITICAS\\_DE\\_GESTION\\_DE\\_TALENTO\\_HUMANO\\_PARA\\_EL\\_DESARROLLO\\_DE\\_COMPETENCIAS\\_GERENCIALES\\_EN\\_EMPRESAS\\_METALMECANICA](https://www.researchgate.net/publication/320755360_POLITICAS_DE_GESTION_DE_TALENTO_HUMANO_PARA_EL_DESARROLLO_DE_COMPETENCIAS_GERENCIALES_EN_EMPRESAS_METALMECANICA)

Gonzales, (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura-Perú*.  
Universidad Nacional De Piura.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADMGON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guevara, Verdesoto & Castro (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*.  
RECIMUNDO, 4(3), 163-173  
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Grisales & Gallego, (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*.  
Universidad Católica de Pereira.  
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

- Grupo RPP, (2018). *El aprendizaje continuo: ¿de qué se trata?*  
<https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/el-aprendizajecontinuo-de-que-se-trata-noticia-1109288>
- Hernández & Mendoza, (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Honores, Vargas, Espinoza, & Tapia, (2020). *Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras*. Digital Publisher CEIT. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Horstmann & Martin (2018). *Análisis del fenómeno del Employer Branding como herramienta de gestión de la atracción y retención del talento en las empresas*. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/144590/retrieve>
- Jimeno, (2019). *“Employer Branding”: Análisis de técnicas de atracción y retención del Talento Humano con mejores resultados en las Organizaciones*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/32541>
- Katz, Seid & Abiuso, (2019). *La técnica de encuesta: características y aplicaciones*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-Lat%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Lema, Erazo & Narváez, (2019). *El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, Venezuela.  
[https://www.researchgate.net/publication/336637946\\_El\\_talento\\_humano\\_factor\\_clave\\_para\\_la\\_gestion\\_organizacional\\_en\\_Instituciones\\_de\\_intermediacion\\_financiera/fulltext/5da91d184585155e27f6427b/El-talento-humano-factor-clave-para-la-gestion-organizacional-en-Instituciones-de-intermediacion-financiera.pdf](https://www.researchgate.net/publication/336637946_El_talento_humano_factor_clave_para_la_gestion_organizacional_en_Instituciones_de_intermediacion_financiera/fulltext/5da91d184585155e27f6427b/El-talento-humano-factor-clave-para-la-gestion-organizacional-en-Instituciones-de-intermediacion-financiera.pdf)
- Martínez, (2022). *Investigación de mercados (Conceptos y Reactivos)*.  
[https://www.researchgate.net/publication/358606381\\_Investigacion\\_de\\_mercados\\_Conceptos\\_y\\_Reactivos](https://www.researchgate.net/publication/358606381_Investigacion_de_mercados_Conceptos_y_Reactivos)

- Martínez, M. (2013). *Equipos de trabajo: La gestión empresarial*. Ediciones Díaz de Santos
- Mestanza, (2019). La gestión del talento humanos en las organizaciones privadas.  
<http://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/handle/autonoma-de-ica/376>
- Mincetur, (2018). *Perú, entre los principales países con mayor crecimiento exportador en el mundo*. <https://www.mincetur.gob.pe/peru-entre-los-principales-paises-con-mayor-crecimiento-exportador-en-el-mundo/>
- Mirabal, (2017). *La capacitación crosscultural como fuente de ventaja competitiva*.  
 Forum Empresarial.  
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910003.pdf>
- Moreno & Torres (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de telefonía móvil Bitel–Huaraz-2016*. Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo.  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3399>
- Morris, (2019). *La necesidad de contar con un Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación*. <https://www.esan.edu.pe/conexionesan/la-necesidad-de-contar-con-un-ministerio-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion>
- Muñiz, M., Labrador, J., & Arizkuren, A. (2014). *Retos en la gestión internacional del capital humano*. Universidad Pontificia Comillas.
- Muñoz, I (2020). Herramientas de creatividad y metodologías ágiles para la innovación educativa.  
<https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/4646/TEMA%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Obando, (2020). *El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo*. 10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88.  
[https://www.researchgate.net/publication/344400477\\_El\\_empoderamiento\\_del\\_personal\\_como\\_herramienta\\_para\\_fortalecer\\_el\\_compromiso\\_organizacional\\_en\\_el\\_nivel\\_operativo](https://www.researchgate.net/publication/344400477_El_empoderamiento_del_personal_como_herramienta_para_fortalecer_el_compromiso_organizacional_en_el_nivel_operativo)

- Otero (2018). Enfoques de investigación.  
[https://www.researchgate.net/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION](https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION)
- Paredes & Bustamante, (2020). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. Journal of the Academy.  
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80>
- Poveda, (2018). La evolución del concepto de talento humano. Fundación Universidad de América.  
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6879/1/5131586-2018-II-GTH.pdf>
- Poma, Crisanto, Wendorff, Martinez. (2017). *Aplicación del modelo de estrategias de gestión de retención basadas en evidencia.*  
[https://www.researchgate.net/publication/351663610\\_APLICACION\\_DEL\\_MODELO\\_DE ESTRATEGIAS\\_DE GESTION\\_DE\\_RETENCION\\_BASADAS\\_EN EVIDENCIA](https://www.researchgate.net/publication/351663610_APLICACION_DEL_MODELO_DE ESTRATEGIAS_DE GESTION_DE_RETENCION_BASADAS_EN EVIDENCIA)
- Quito, Orbe, Ortiz & Matovelle (2020). Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.  
[https://www.researchgate.net/publication/346847761\\_Desempeno\\_Laboral\\_del\\_Capital\\_Humano\\_en\\_las\\_Universidades\\_de\\_la\\_Ciudad\\_de\\_Cuenca](https://www.researchgate.net/publication/346847761_Desempeno_Laboral_del_Capital_Humano_en_las_Universidades_de_la_Ciudad_de_Cuenca)
- Ramírez, Chacón, & Valencia, (2018). *Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas.*  
[https://www.researchgate.net/publication/328159830\\_GESTION\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\\_COMO ESTRATEGIA\\_ORGANIZACIONAL\\_EN LAS PEQUENAS\\_Y\\_MEDIANAS\\_EMPRESAS\\_Talent\\_Management\\_Human\\_As\\_Organizational\\_Strategy\\_In\\_Small\\_A nd\\_Medium-Sized\\_Enterprises](https://www.researchgate.net/publication/328159830_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_COMO ESTRATEGIA_ORGANIZACIONAL_EN LAS PEQUENAS_Y_MEDIANAS_EMPRESAS_Talent_Management_Human_As_Organizational_Strategy_In_Small_A nd_Medium-Sized_Enterprises)
- Riaño, (2020). *La gestión del talento humano como base para la efectividad de los procesos de producción.* Fundación Universidad de América.  
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8392/1/1>

89652-2020-III-GTH.pdf

- Rodríguez, (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*. Universidad Inca Garcilaso De La Vega. <http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Rodríguez, (2017). *Evaluación del Desempeño*. Icade Business School. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>
- Sandoval, Armijos & González, (2018). *La comunicación del talento humano en la productividad empresarial*. Innova Research Journal. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3258>
- Sánchez, (2018). *Propuesta y prueba de un modelo teórico sobre compromiso organizacional*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/2292> 3/TFG%20-%20SAnchez%20Bas%2C%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solís & Ventura, (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco -2016*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026\\_72637921\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf)
- Tantalean, (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa san martín s.a. – moyobamba 2021*. [https://www.researchgate.net/publication/352132757\\_GESTION\\_DE\\_COMPENSACIONES\\_SALARIALES\\_Y\\_DESEMPENO\\_LABORAL\\_DE\\_LOS\\_TRABAJADORES\\_DE\\_LA\\_EMPRESA\\_SAN\\_MARTIN\\_SA\\_MOYOBAMBA\\_2021](https://www.researchgate.net/publication/352132757_GESTION_DE_COMPENSACIONES_SALARIALES_Y_DESEMPENO_LABORAL_DE_LOS_TRABAJADORES_DE_LA_EMPRESA_SAN_MARTIN_SA_MOYOBAMBA_2021)
- Tejero, (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28529/04%20TECNICAS-INVESTIGACION-WEB-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Useche, Artigas, Queipo & Perozo, (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualitativos*. Universidad de la Guajira. [https://www.researchgate.net/publication/344256464\\_Tecnicas\\_e\\_instrumentos\\_de\\_recoleccion\\_de\\_datos\\_Cuali-Cuantitativos](https://www.researchgate.net/publication/344256464_Tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos_Cuali-Cuantitativos)
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Aval ESPOCH. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vinueza, (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. <https://industrial.unmsm.edu.pe/UPG/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf>

# **ANEXOS**

## Anexo 1

**Tabla 19**

*Matriz de operacionalización de variables*

| VARIABLES                        | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES       | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------------|---|---|-------------------|---|--------------------|
| <b>Gestión de talento humano</b> | Conjunto de procesos enfocados en los trabajadores con el fin de atraer, motivar, desarrollar y retenerlos mediante estrategias (employer branding, capacitación y tecnología) alineadas a los objetivos organizacionales. (Riaño 2020) | La gestión de talento humano será estudiada mediante el employer branding, tecnología y capacitación aplicando una encuesta a los trabajadores dentro de la asociación Valle Del Chira.                     | Employer branding | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Selección</li> <li>❖ Retención</li> <li>❖ Productividad</li> </ul>                   | Ordinal            |
|                                  |   |   | Capacitación      | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Aprendizaje</li> <li>❖ Liderazgo</li> <li>❖ Desempeño</li> </ul>                     |                    |
|                                  |   |   | Tecnología        | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Software de evaluación</li> <li>❖ Entrenamiento</li> <li>❖ Disponibilidad</li> </ul> |                    |
| <b>Eficacia laboral</b>          | Habilidad propia de cada persona, necesaria para el óptimo crecimiento organizacional, donde el grado de motivación genera cierto rendimiento. (Ale & Baca 2019)  | La variable eficacia laboral será medida mediante con sus dimensiones motivación, y rendimiento con la técnica de la encuesta de escala ordinal a los trabajadores dentro de la asociación Valle Del Chira. | Motivación        | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Condiciones</li> <li>❖ Reconocimiento</li> <li>❖ Compensación</li> </ul>             | Ordinal            |
|                                  |   |   | Rendimiento       | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oportunidades</li> <li>❖ Compromiso</li> <li>❖ Creatividad</li> </ul>                |                    |



## Anexo 2

Tabla 20

Matriz de consistencia

| TEMA  | PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN   | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN  | HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN   | MÉTODO   |
|---|--|--|---|--|
| Gestión de talento humano y su influencia en la eficacia laboral en la asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022. | <b>General:</b><br>¿Cómo influye la gestión de talento humano en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022?       | <b>General:</b><br>Examinar la gestión de talento humano y su influencia en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022.      | <b>General:</b><br>La gestión de talento humano influye significativamente en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022. | <b>Tipo:</b> Aplicado<br><b>Diseño de la investigación:</b> No Experimental transversal<br><b>Nivel:</b> Causal-Descriptivo<br><b>Enfoque:</b> Mixto<br><b>Técnicas:</b> Encuesta y entrevista.<br><b>Instrumento:</b> Cuestionario y guía de entrevista.<br><b>Método de análisis:</b> Programa SPSS versión 25 |
|   | <b>Específicos:</b><br>a) ¿Cómo influye el employer branding en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022? | <b>Específicos:</b><br>a) Analizar la influencia del employer branding en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022. | <b>Específicos:</b><br>a) El employer branding influye en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022.              |  |
|   | b) ¿Cuál es la influencia de la tecnología en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022?                   | b) Estimar la influencia de la tecnología en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022.                              | b) La tecnología influye en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022.   |  |

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  | c) ¿Cuál es la influencia de la capacitación en la eficacia laboral dentro de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022? | c) Evaluar la influencia que tiene la capacitación en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022. | c) La capacitación influye positivamente en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022. |  |
|--|--|---|---|--|

## Anexo 3

### Instrumentos de recolección de datos.

#### 2.1 Cuestionario

### FORMATO DE CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN VALLE DEL CHIRA, QUERECOTILLO, 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ N° \_\_\_\_

Estimado/a colaborador,

El presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto a una investigación titulada: “Gestión del talento humano y su influencia en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

El cuestionario consta de una serie de ítems, cada uno de las cuales tiene cinco alternativas, que permitirán medir las dimensiones del estudio. Lea cuidadosamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente, teniendo en consideración la escala de respuesta.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: [azucenarojas@ucvvirtual.edu.pe](mailto:azucenarojas@ucvvirtual.edu.pe)

A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

#### I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa conveniente.

Gracias por expresar sus opiniones en las diferentes preguntas planteadas, ya que la información recopilada se utilizará únicamente para mejorar la problemática encontrada a favor de la Asociación Valle del Chira.

| <b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b><br><b>GESTIÓN DEL TALENTO</b><br><b>HUMANO</b>                         | <b>Escala de alternativas</b> |     |     |     |     |
|---|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|
|   | (5)                           | (4) | (3) | (2) | (1) |
| <b>D 01: EMPLOYER BRANDING</b>  |                               |     |     |     |     |
| 1. En la selección del personal la asociación emplea exámenes precisos                                |                               |     |     |     |     |
| 2. La asociación le ofrece un ambiente laboral grato  |                               |     |     |     |     |
| 3. Logra los estándares de productividad.   |                               |     |     |     |     |
| <b>D 02: CAPACITACIÓN</b>   |                               |     |     |     |     |
| 4. La asociación brinda talleres de conocimiento y fortalecimiento                                    |                               |     |     |     |     |
| 5. En la asociación se practica el trabajo en equipo, con líderes.                                    |                               |     |     |     |     |
| 6. Existe orden y limpieza en su puesto de trabajo.   |                               |     |     |     |     |
| <b>D 03: TECNOLOGÍA</b>   |                               |     |     |     |     |
| 7. Su jefe está satisfecho con el trabajo realizado.  |                               |     |     |     |     |
| 8. Se aplican instrumentos para medir y evaluar el desempeño.   |                               |     |     |     |     |
| 9. La asociación destina horario para practicar con nuevas herramientas para mejorar sus capacidades. |                               |     |     |     |     |
| 10. Les ofrecen equipos y herramientas en buen estado.  |                               |     |     |     |     |
| <b>VARIABLE DEPENDIENTE: EFICACIA LABORAL</b>   |                               |     |     |     |     |
| <b>D 01: MOTIVACIÓN</b>   |                               |     |     |     |     |
| 11. La asociación le brinda adecuados equipos de protección personal.                                 |                               |     |     |     |     |
| 12. Recibe certificados o incentivos debido a su eficiente labor.                                     |                               |     |     |     |     |
| 13. Se siente satisfecho con el salario que recibe.   |                               |     |     |     |     |
| <b>D 02: RENDIMIENTO</b>  |                               |     |     |     |     |
| 14. La asociación le brinda oportunidades que favorecen su carrera profesional.                       |                               |     |     |     |     |
| 15. Se siente parte de la asociación y comprometido con su crecimiento organizacional.                |                               |     |     |     |     |
| 16. Realiza aportes innovadores a la empresa.   |                               |     |     |     |     |

## 2.2. Entrevista

FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA ASOCIACION VALLE DEL CHIRA, QUERECOTILLO, 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistador (a): \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora de inicio: \_\_\_\_\_

Hora de finalización: \_\_\_\_\_

I. Variable independiente: Gestión del talento humano

1. ¿El personal conoce los estándares de productividad de la empresa?
2. ¿Los talleres de aprendizaje tienen un impacto positivo dentro de la organización?
3. ¿El personal logra los estándares de productividad dentro de la asociación?
4. ¿Establece programas para mejorar los resultados de la evaluación de desempeño?
5. ¿Cuáles son los métodos que aplica para el entrenamiento del personal?

II. Variable dependiente: Eficacia laboral

6. ¿Reconoce el desempeño y logro de las metas de los colaboradores?
7. ¿Qué oportunidades le brinda al personal que labora en el área administrativa y operativa?
8. ¿Qué actividades realiza para lograr el compromiso del personal de la asociación?

**Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA ASOCIACION VALLE DEL CHIRA, QUERECOTILLO, 2022**



Nombre del entrevistado: Héctor Gerardo Rivera Rodríguez

Nombre del entrevistador (a): Azucena Geraldine Rojas Gutiérrez

Fecha: 25/10/2022 Hora de inicio: 5:00 pm

Hora de finalización: 5:30 pm

1. ¿El personal conoce los estándares de productividad de la empresa?

Si conoce, como por ejemplo las especificaciones de la caja

2. ¿Los talleres de aprendizaje tienen un impacto positivo dentro de la organización?

Si ayuda a mejorar la producción y calidad

3. ¿El personal logra los estándares de productividad dentro de la asociación?

No, contestó

4. ¿Establece programas para mejorar los resultados de la evaluación de desempeño?

Si, talleres de aprendizaje, capacitaciones, campañas medicas medicina general y terapias

5. ¿Cuáles son los métodos que aplica para el entrenamiento del personal?

Talleres de inducción y aprendizaje

6. ¿Reconoce el desempeño y logro de las metas de los colaboradores?

Si, certificados

7. ¿Qué oportunidades le brinda al personal que labora en el área administrativa y operativa?

Si les brinda la oportunidad de crecer ascender de puesto

8. ¿Qué actividades realiza para lograr el compromiso del personal de la asociación?

Liderazgo, distracción, actividades recreativas (campeonatos deportivos)

Concluye que su personal tiene la capacidad de ejercer en su puesto de trabajo, pero le gustaría mantenerlo en capacitaciones y constante innovación.

Atentamente:

  
Firma   
ASOCIACION **Héctor G. Rivera Rodríguez**  
VALLE DEL CHIRA **PRESIDENTE**

Héctor Gerardo Rivera Rodríguez  
(presidente)

Se hace constar que la entrevista fue realizada mediante la plataforma zoom debido a la disposición del entrevistado.

## ANEXO 05: CONSTANCIAS DE VALIDACIONES



### “Gestión del Talento Humano y su influencia en la Eficacia Laboral en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022”

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

| Indicadores            | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |    |     | OBSERVACIONES |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
|                        |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
| ASPECTOS DE VALIDACION |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |               |
| 1. Claridad            | Esta formulado con un lenguaje apropiado                 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables                  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 3. Actualidad          | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 4. Organización        | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 5. Suficiencia         | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO con DNI N° 45361468, Doctora en GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD N° ANR: de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION, desempeñándome actualmente como DOCENTE en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionario dirigido a los colaboradores de la asociación Valle del Chira 2022. | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad  |            |           |       | X         |           |
| 2. Objetividad   |            |           |       | X         |           |
| 3. Actualidad  |            |           |       | X         |           |
| 4. Organización  |            |           |       | X         |           |
| 5. Suficiencia   |            |           |       | X         |           |
| 6. Intencionalidad   |            |           |       | X         |           |
| 7. Consistencia  |            |           |       | X         |           |
| 8. Coherencia  |            |           |       | X         |           |
| 9. Metodología   |            |           |       | X         |           |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 27 días del mes de Septiembre del Dos mil veintidos.



**Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo**  
REGUC 13374 - CLAD

Dra. : ERICKA JULISSA SUYSUY  
CHAMBERGO  
DNI : 45361468  
Especialidad : LIC. EN ADMINISTRACION  
E-mail : ESUYSUYC@UCVVIRTUAL.EDU.PE

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN VALLE DEL CHIRA, QUERECOTILLO, 2022

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

| Indicadores            | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |    |     | OBSERVACIONES |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
|                        |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
| ASPECTOS DE VALIDACION |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |               |
| 1. Claridad            | Esta formulado con un lenguaje apropiado                 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 100 |               |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables                  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 100 |               |
| 3. Actualidad          | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 100 |               |
| 4. Organización        | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 100 |               |



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022" | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad   |            |           |       |           | X         |
| 2. Objetividad  |            |           |       |           | X         |
| 3. Actualidad   |            |           |       |           | X         |
| 4. Organización   |            |           |       |           | X         |
| 5. Suficiencia  |            |           |       |           | X         |
| 6. Intencionalidad  |            |           |       |           | X         |
| 7. Consistencia   |            |           |       |           | X         |
| 8. Coherencia   |            |           |       |           | X         |
| 9. Metodología  |            |           |       |           | X         |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 28 días del mes de setiembre del Dos mil Veintidós.

Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga  
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga  
DNI : 03490490  
Especialidad : Administración  
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

**“Gestión del Talento Humano y su influencia en la Eficacia Laboral en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.**

| Indicadores                   | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |    |     | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
|                               |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
| <b>ASPECTOS DE VALIDACION</b> |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |               |
| 1. Claridad                   | Esta formulado con un lenguaje apropiado                 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    | 84                    |    |    |     |               |
| 2. Objetividad                | Esta expresado en conductas observables                  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    | 84                    |    |    |     |               |
| 3. Actualidad                 | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    | 84                    |    |    |     |               |
| 4. Organización               | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    | 84                    |    |    |     |               |
| 5. Suficiencia                | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    | 84                    |    |    |     |               |



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Doctor en Ciencias Administrativas N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente a tiempo completo en la universidad César Vallejo.

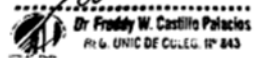
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionario dirigido a los colaboradores de la asociación Valle del Chira 2022. | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad  |            |           |       |           | X         |
| 2. Objetividad   |            |           |       |           | X         |
| 3. Actualidad  |            |           |       |           | X         |
| 4. Organización  |            |           |       |           | X         |
| 5. Suficiencia   |            |           |       |           | X         |
| 6. Intencionalidad   |            |           |       |           | X         |
| 7. Consistencia  |            |           |       |           | X         |
| 8. Coherencia  |            |           |       |           | X         |
| 9. Metodología   |            |           |       |           | X         |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 29 días del mes de Septiembre del Dos mil veintidos.



  
 Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
 REG. UNIC DE CULEG. 1º 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
 DNI : 02842237  
 Especialidad : Administración  
 E-mail : [fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe)



## Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos

Para determinar la validez del instrumento de medición, se aplicó la encuesta a una prueba piloto de 10 usuarios de la Asociación Valle del Chira, donde el cuestionario estuvo basado en 8 interrogantes para la variable gestión del talento humano y 5 interrogantes para la variable eficacia laboral, obteniendo como resultado:

**Tabla 21**

*Prueba de confiabilidad gestión del talento humano*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,933            | 8              |

*Fuente: Programa estadístico SPSS25*

**Tabla 22**

*Prueba de confiabilidad eficacia laboral*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,883            | 5              |

*Fuente: Programa estadístico SPSS25*

**Tabla 23**

*Interpretación de fiabilidad*

| Rango       | Interpretación |
|-------------|----------------|
| 0.81 a 1.00 | Muy alta       |
| 0.61 a 0.80 | Alta           |
| 0.41 a 0.60 | Moderada       |
| 0.21 a 0.40 | Baja           |
| 0.01 a 0.20 | Muy baja       |

Después de haberse analizado los resultados del Alfa de Cronbach ( $\alpha=0,993$  y  $0,883$ ) y de acuerdo al baremo mostrado en la tabla 3, se puede determinar que el instrumento es confiable muy alto, por ende, se procederá a ser aplicado a toda la muestra de estudio

## Anexo 7: Carta de aceptación de la empresa

### DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV

#### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

##### Datos Generales

|  |                 |
|--|-----------------|
| Nombre de la Organización:                                   | RUC:20484002488 |
| Asociación de productores de banano orgánico Valle del Chira |                 |
| Nombre del Titular o Representante legal:                    |                 |
| Nombres y Apellidos  | DNI:            |
| Héctor Gerardo Rivera Rodríguez                              | 03665855        |

##### Consentimiento:

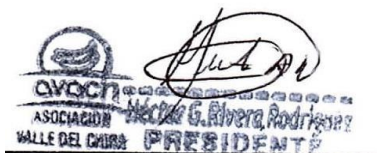
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

|   |          |
|---|----------|
| Nombre del Trabajo de Investigación   |          |
| Gestión del Talento Humano y su influencia en la Eficacia Laboral en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo 2022 |          |
| Nombre del Programa Académico:<br>Facultad de Ciencias Empresariales – Escuela de Administración                      |          |
| Autor: Nombres y Apellidos  | DNI:     |
| Rojas Gutiérrez Azucena Geraldine   | 75448219 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar: Calle Gálvez 833, Querecotillo

Fecha: 03/05/2022



CVOCV  
ASOCIACION  
VALLE DEL CHIRA  
Héctor G. Rivera Rodríguez  
PRESIDENTE

Firma:

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**Anexo 8: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

**Ficha de evaluación de los proyectos de investigación**

Título del proyecto de Investigación: Gestión del talento humano y su influencia en la eficacia laboral de la asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022


Autora: Rojas Gutiérrez Azucena Geraldine.

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID)


Escuela profesional: Administración

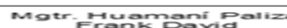
Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Distrito de Querecotillo, Provincia de Sullana.

| <b>Criterios de evaluación</b>   | <b>Alto</b>  | <b>Medio</b> | <b>Bajo</b>   | <b>No precisa</b> |
|--|--|--------------|---|-------------------|
| <b>I. Criterios metodológicos</b>  |  |              |   |                   |
| 1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.                                   | Cumple totalmente  | ----         | No cumple   | -----.            |
| 2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.  | La población/participantes están claramente establecidos | ----         | La población/participantes no están claramente establecidos | -----             |
| <b>II. Criterios éticos</b>  |  |              |   |                   |
| 1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.  | Los aspectos éticos están claramente establecidos        | ----         | Los aspectos éticos no están claramente establecidos        | -----             |
| 2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV). | Cuenta con documento debidamente suscrito                | ----         | No cuenta con documento debidamente suscrito                | No es necesario   |
| 3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.                                    | Ha incluido el ítem                                      | ----         | No ha incluido el ítem                                      | -----             |

  
Mgtr. Macha Huamán Roberto  
Presidente

  
Dra. Ramos Farroñán Emma  
Verónica  
Vocal 1

  
Dr. Fernández Bedoya  
Víctor Hugo  
Vicepresidente

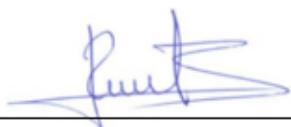
  
Mgtr. Huamani Paliza  
Frank David  
Vocal 2 (opcional)

**Anexo 9: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

**Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión del Talento Humano y su influencia en la Eficacia Laboral en la Asociación Valle del Chira, Querecotillo, 2022”, presentado por Rojas Gutiérrez Azucena Geraldine ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (X) observado ( ) desfavorable( ).

15, de JUNIO de 2022



---

Mgr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

## Anexo 10: Evidencias de la entrevista

[https://drive.google.com/file/d/1\\_PhZpm-RmSKJpnPniQEqQtYnRinCTeNG/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1_PhZpm-RmSKJpnPniQEqQtYnRinCTeNG/view?usp=sharing)

## Anexo 12

### Matriz de instrumentos

| VARIABLES                         | DIMENSIONES  | INDICADORES   | ITEMS   | INSTRUMENTO   |
|-----------------------------------|--|---------------|---|---|
| <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | Employer Branding  | Selección     | En la selección del personal la asociación emplea exámenes precisos         | Cuestionario  |
|                                   |  | Retención     | La asociación le ofrece un ambiente laboral grato                           | Cuestionario  |
|                                   |  | Productividad | Logra los estándares de productividad.                                      | Cuestionario  |
|                                   |  |               | ¿El personal conoce los estándares de productividad de la empresa?          | Guía de entrevista  |
|                                   |  |               | ¿El personal logra los estándares de productividad dentro de la asociación? | Guía de entrevista  |
|                                   |  | Capacitación  | Aprendizaje   | La asociación brinda talleres de conocimiento y fortalecimiento |
|                                   | ¿Los talleres de aprendizaje tienen un impacto positivo dentro |               |   | Guía de entrevista  |

|            |                        |   |                    |
|------------|------------------------|---|--------------------|
|            |                        | de la organización?   |                    |
|            | Liderazgo              | En la asociación se practica el trabajo en equipo, con líderes.   | Cuestionario       |
|            | Desempeño              | Existe orden y limpieza en su puesto de trabajo.<br><br>Su jefe está satisfecho con el trabajo realizado. | Cuestionario       |
|            |                        | ¿Establece programas para mejorar los resultados de la evaluación de desempeño?                           | Guía de entrevista |
| Tecnología | Software de evaluación | Se aplican instrumentos para medir y evaluar el desempeño.  | Cuestionario       |
|            | Entrenamiento          | La asociación destina horario para practicar con nuevas herramientas para mejorar sus capacidades.        | Cuestionario       |
|            |                        | ¿Cuáles son los métodos que aplica para el entrenamiento del personal?                                    | Guía de entrevista |
|            | Disponibilidad         | Le ofrecen equipos y  | Cuestionario       |

|                         |            |                |  |                    |
|-------------------------|------------|----------------|--|--------------------|
|                         |            |                | herramientas en buen estado.                                       |                    |
| <b>Eficacia laboral</b> | Motivación | Condiciones    | La asociación le brinda adecuados equipos de protección personal.  | Cuestionario       |
|                         |            |                |  |                    |
|                         |            | Reconocimiento | Recibe certificados o incentivos debido a su eficiente labor.      | Cuestionario       |
|                         |            |                | ¿Reconoce el desempeño y logro de las metas de los colaboradores ? | Guía de entrevista |
|                         |            | Compensación   | Se siente satisfecho con el salario que recibe.                    | Cuestionario       |





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN VALLE DEL CHIRA, QUERECOTILLO, 2022", cuyo autor es ROJAS GUTIERREZ AZUCENA GERALDINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 de Noviembre del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE<br><b>DNI:</b> 02845588<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-8823-2655 | Firmado electrónicamente<br>por: MRPALACIOSD el<br>05-12-2022 14:54:34 |

Código documento Trilce: TRI - 0460788