



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**Gestión del Talento Humano para optimizar el Proceso Productivo de una
Asociación Bananera Querecotillo- Sullana. 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES

Br. Alburqueque Farias Angie Alexa (ORCID: 0000-0002-9095-3133)

Br. Reyes Rey Rosa Eudelia (ORCID: 0000-0002-0969-9511)

ASESORA

Mgtr. Gómez Zúñiga Cecilia Paula Luisa (ORCID: 0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

PIURA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Nuestra tesis es dedicada a nuestros padres por habernos forjado como las personas que somos hoy en día, muchos de nuestros logros se los debemos a ellos. Nos formaron con reglas, pero también con la motivación necesaria para cumplir y alcanzar nuestros anhelos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por permitirnos ser parte de su comuna educativa y a la vez a la Facultad de Ciencias Empresariales por la formación profesional de alta calidad.

De manera muy especial a la docente y asesor de mi tesis Mg. Paula Cecilia Gómez Zúñiga, por guiarnos profesionalmente y con mucha paciencia en el desarrollo de este proyecto de investigación, haciendo realidad nuestro tan

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población, Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis.....	14
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Gestión del talento humano	17
Tabla 2. Nivel alcanzado en el proceso productivo	17
Tabla 3. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados al proceso de admisión de personal.....	19
Tabla 4. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a la aplicación de cargo	20
Tabla 5. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a la compensación salarial	21
Tabla 6. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados al desarrollo personal	22
Tabla 7. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados al mantenimiento de personal	23
Tabla 8. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a la evaluación de personal.....	24
Tabla 9. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a los factores productivos.....	25
Tabla 10. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a la producción.....	26

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar Como la gestión de talento humano optimiza el proceso productivo de una asociación bananera. La metodología empleada fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional y descriptivo. La recolección de datos, se realizó mediante el instrumento de cuestionario. Cuya muestra de estudio fue de 152 colaboradores de una asociación bananera. Se determinó que se utilizan las fuentes de reclutamiento adecuadas, pero sin embargo no se selecciona al personal idóneo y sumado a ello se percibió que no existe un desarrollo personal dentro de una asociación bananera, se ejecuta correctamente la descripción de cargos y diseño, los trabajadores indicaron estar conforme con la compensación salarial, el personal se encuentra en constante evaluación y a todo ello se suma que cuentan con la capacidad el conocimiento; se concluye que la gestión de talento humano para optimiza el proceso productivo se encuentra en un nivel intermedio, ya que la asociación bananera cuenta con la capacidad de seguir mejorando e implementando.

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Proceso Productivo, Asociación

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how human talent management optimizes the production process of a banana association. The methodology used was applied, with a quantitative approach, non-experimental, transectional and descriptive design. Data collection was carried out using the questionnaire instrument. Whose study sample was of 152 collaborators of a banana association. It was determined that the appropriate recruitment sources are used, but nevertheless the suitable personnel are not selected and in addition to this it was perceived that there is no personal development within a banana association, the job description and design are correctly executed, the workers They indicated that they were satisfied with the salary compensation, the staff is in constant evaluation and all this adds up to the fact that they have the knowledge capacity; It is concluded that the management of human talent to optimize the production process is at an intermediate level, since the banana association has the capacity to continue improving and implementing.

Keywords: Management, Human Talent, Productive Process, Association

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión del talento humano es una nueva manera de ver a los colaboradores siendo ellos el pilar fundamental que tiene la empresa, es decir, la organización debe conocer de sus trabajadores como sus destrezas y capacidades que tienen para desempeñarse en un puesto, también apoyarlos y motivarlos a alcanzar los objetivos. Por ende, las empresas buscan desarrollar y perfeccionar sus procesos productivos, siendo la base fundamental para acrecentar la capacidad de producción.

En el ámbito Internacional el departamento de Recursos Humanos es parte fundamental en la táctica empresarial debido a que la digitalización y la innovación permanecen originando gigantes cambios en la administración de individuos. La tecnología son el factor que más predominará en los nuevos perfiles a reclutar y retener en los siguientes años. Captar y mantener a los expertos productivos y mejor calificados es una de las facetas de la administración del ingenio que más preocupa a los empresarios en la actualidad. A diferencia de hace unos años, una vez que la atracción de candidatos era la prioridad, ahora, frente a la escasez de ingenio que está produciendo la transformación digital se torna primordial desarrollar y reservar a los más talentosos para seguir siendo competitivos. (Diario Thomson Reuters, 2020)

Sin temor a dudas se puede afirmar que el proceso productivo es clave en las empresas, y básico a la hora de crear o elaborar cualquier producto o servicio. Se debe tener en cuenta no solo las propias características de la empresa, o las estrategias detrás de la idea o el desarrollo, también debe ser capaz de adaptarse a las condiciones de mercado. Se trata en definitiva de una de los pilares sobre los que descansa generalmente el éxito de una empresa, ya que, ante una misma idea de desarrollo, la diferencia entre un buen o mal proceso productivo puede ser la que señale la frontera entre el éxito y fracaso. Para ello se necesita una fase de planificación previa que se complementará las proyecciones de producción, comercialización y distribución. La importancia del proceso productivo en una empresa no solo tiene que ver con el recorrido de creación o de transformación, sino

también con cuestiones como la eficiencia aplicada a la optimización de recursos. (Del Sol, 2021)

En el ámbito Nacional se expone a los expertos de Administración Humana una totalmente nueva visión: los empleados por el momento no trabajan para saciar los intereses de la compañía, sino que permanecen 100% dedicados a la satisfacción de consumidores y clientes, sin que importe la zona en la que trabajen o los procesos a los que se encuentren dedicados.

Temas como por ejemplo la retención del ingenio, la necesidad de articular una iniciativa de costo, hacer uso de las redes sociales y aplicaciones móviles, encarar a las situaciones de crisis, manejar correctamente el cambio, el valor de la indemnización variable, la necesidad de conservar a la población informada, la persistente adecuación al marco legal, entre otros. Son cambios que conforman una posibilidad para llevar a otro grado la forma como gestionamos e impactamos en los individuos. (Vivar, 2020)

En el ámbito Local saber encontrar los talentos que tiene la organización y potenciar sus habilidades no es labor del departamento de personal sino de los directivos de la organización. Intentando encontrar que éstas sean capaces de crear costo para la organización. La mejor selección de personal es la que tiene como base una idealización previa, en el cual todos los procesos relacionados (reclutamiento, inducción y contratación) permanecen íntimamente involucrados. Debería existir un claro perfil de puestos, que contemple no solamente las funcionalidades a hacer sino las capacidades y competencias requeridas para dicho puesto.

Lo que hace más competitiva a una organización es la riqueza y dinámica de su capital humano. Al guiar el ingenio humano debemos contemplar que los ayudantes tienen la posibilidad de producir su propio futuro de la mano de sus directivos; en el tamaño que éstos los motiven habrá más grande productividad y rentabilidad para la compañía. Se debe tomar conciencia que los ayudantes forman parte de una familia, que no son entes aislados ni mucho menos objetos que funcionan con tan

únicamente presionarles un botón. Esto marca la diferencia competitiva en las empresas de hoy. (Palomino, 2014)

Mayormente las asociaciones bananeras cuentan con una planilla aproximada de 250 trabajadores, entre personal administrativo, directivo y operativo. Sin embargo, las asociaciones que se dedican a este rubro tienen una alta rotación de personal, por ser corto el periodo de los contratos al no superar los 3 meses, esto complica el proceso productivo porque no se cuenta con personal permanente y se torna, lento disminuyendo la productividad. En la actualidad, las empresas deben hacer frente a problemas, como la falta de capacitación, incentivos, evaluación por parte de la asociación hacia sus colaboradores lo que hace que su desempeño sea desfavorable para poder lograr metas establecidas que complican las acciones encomendadas, ya que lamentablemente no se da la debida importancia para mejorar la gestión del área encargada las poniendo en riesgo no sólo la estabilidad de los colaboradores y de la empresa, sino también su permanencia en el mercado.

Todos los trabajadores de estas asociaciones no cuentan con las habilidades en el manejo de la tecnología, para desempeñar sus labores ni la actitud para lograr un buen desarrollo emocional, enriquecer y explotar sus conocimientos. De tal manera de continuar las asociaciones bananeras trabajando como se ha mencionado anteriormente se vería afectada la productividad global tanto en sus operaciones administrativas como en sus operaciones de campo. Ante esta problemática las asociaciones bananeras se ven en la obligación de mejorar la gestión del talento humano y establecer un adecuado proceso administrativo para lograr que la gestión sea eficaz y consiguiendo de ello los mejores resultados para la empresa y para todos los que laboran en ella.

Por lo antes mencionado se ha formulado la siguiente pregunta General: ¿Cómo la Gestión del Talento Humano optimiza el proceso productivo de una asociación bananera? Mientras que las preguntas específicas son: ¿Cuál es la importancia de la admisión de personal en la Gestión de Talento Humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera? ¿De qué manera la

aplicación de cargo logra optimizar el proceso productivo de una asociación bananera? ¿Cómo la compensación salarial optimiza el proceso productivo de una asociación bananera? ¿Cuáles son las principales características de desarrollo personal dentro de una asociación bananera? ¿Cómo ayudaría el mantenimiento de personal a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera? ¿Qué importancia tiene la evaluación de personal en la gestión de talento humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera? ¿De qué manera contribuyen los factores productivos a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera? ¿Cómo podría la producción optimizar el proceso productivo de una asociación bananera?

Por esta razón se plantea la siguiente investigación con el fin de buscar y analizar el estado de la gestión de talento humano lo que también conlleva a perjudicar el proceso productivo que se da en las asociaciones bananeras teniendo como objetivo principal encontrar los puntos débiles de tal manera que se puedan mejorar en todos sus aspectos, porque si bien es cierto el factor humano es clave para que toda empresa se consolide y sea reconocida. El actual estudio tuvo una justificación práctica ya que con su desarrollo ayudó a mejorar las carencias que dieron dentro del proceso administrativo lo que contribuyó a tener un óptimo proceso productivo. Además, tuvo una justificación económica dado que luego de realizar un análisis de la gestión del talento humano y del proceso productivo permitió a que los colaboradores mejoren su desempeño tanto en el área administrativa como en campo, ello contribuyó al desarrollo de sus competencias lo que a su vez va a mejorar su competitividad.

Por otro lado, mediante la presente investigación se encontró diversos factores que impiden el desempeño productivo del personal dentro del trabajo. Además, para que de este modo todas las asociaciones inviertan más en el talento humano, ya que ellos son la base fundamental dentro de las organizaciones.

Actualmente muchas asociaciones ven el ingenio humano como un recurso u objeto y no se estima en su verdadera magnitud; en vista que la gestión está dirigida

a planificar, organizar, dirigir y controlar técnicas que posibilite un manejo adecuado de los individuos en las empresas; puesto que el ingenio humano es el exclusivo que luego de capacitación y entrenamiento puede generar más grande productividad con efectividad y eficiencia usando correctamente los recursos necesarios alcanzando un funcionamiento gremial conveniente en beneficio de la asociación. Además, la averiguación va a servir para que futuros investigadores tengan entendimiento de que se hicieron estudios en este entorno y los resultados que se obtengan de la presente indagación van a permitir colmar vacíos cognitivos sobre las cambiantes en análisis; así como aumentar los conocimientos sobre la problemática.

Con respecto a los objetivos, se tiene como objetivo general: Determinar cómo la gestión de talento humano optimiza el proceso productivo de una asociación bananera. Como objetivos específicos se presentan: Explicar la importancia que tiene la admisión de personal en la Gestión de Talento Humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera; Determinar la manera como la aplicación de cargo optimiza el proceso productivo de una asociación bananera; Detallar cómo la compensación salarial optimiza el proceso productivo de una asociación bananera; Precisar las principales características de desarrollo personal dentro de una asociación bananera; Puntualizar como ayudaría el mantenimiento de personal a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera; Especificar la importancia que tiene la evaluación de personal en la gestión de talento humano para optimizar el proceso productivo; Describir de qué manera contribuyen los factores productivos a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera; Demostrar cómo podría la producción optimizar el proceso productivo de una asociación bananera

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto Internacional Lara (2018), en su investigación denominado *Modelo de gestión del talento humano para Agrotime S.A.* de la ciudad de Babahoyo y el desempeño laboral. En la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador; tesis de Pregrado, el objetivo primordial fue preparar un modelo de Gestión del Talento Humano para perfeccionar el desempeño laboral en AGROTIME S.A. de ciudad de Babahoyo. El método aplicado fue descriptivo con un enfoque mixto, mediante la aplicación de una encuesta, como instrumento de investigación, a 64 colaboradores de la empresa. Dicho estudio dio como resultado y como deducción que existen carencias notables en la empresa a nivel de desempeño, lo cual se ofreció un modelo de perfiles laborales.

Vásquez (2016) en su trabajo presentado titulado *Iniciativa de optimización del proceso benéfico en una organización del sector químico bajo el enfoque de manufactura esbelta*, en la Universidad de Carabobo. Para optar al Título de Magister, tuvo como objetivo proponer mejoras en una compañía del sector químico bajo el enfoque de la Manufactura Esbelta, con el fin de minimizar desechos: inventario, tiempos de espera, transporte, procesos innecesarios, movimientos innecesarios, sobreproducción y sub-utilización de trabajadores. Usando la metodología DMAIC, usando recursos de la Manufactura Esbelta y 7 herramientas de calidad. Implementando la línea de productos de tercera calidad, que representa el volumen Pareto de construcción y un elevado porcentaje de lotes con más demanda de ajustes en su preparación para conseguir especificaciones de calidad. Ofreciendo la metodología usada a las otras superficies, operando al mapeo de la cadena de costo de manera semestral, como herramienta base de diagnóstico para la formación de oportunidades de optimización.

Vicente (2014), en su tesis *Ausentismo gremial y su incidencia en el proceso benéfico, Quito-Ecuador, 2014*, formulado en la Universidad Central de Ecuador, para optar el título de Psicólogo Industrial, Estableció como fin si el ausentismo gremial incide o influye en el proceso benéfico. Se laboró la metodología de tipo

correlacional, diseño cuantitativo (diseño no experimental), implementando un cuestionario a 526 trabajadores de Mintra y en Obras públicas. Ultimó que jefatura tiene problemas con la falta de un colaborador, sin poder consumir con las actividades del proceso beneficioso por no disponer de un obrero para cubrir el puesto ausente, resolviendo que la escasez de un trabajador no influye en el proceso benéfico.

En el entorno Nacional Ormeño (2020) en su tesis titulada *Optimización de proceso beneficioso usando herramientas lean en organización del sector gastronómico clásico para aumentar su productividad – Lima*. Sustentado en la Universidad San Ignacio de Loyola para el título de licenciado. El objetivo de la averiguación ha sido determinar cuánto aumenta la productividad de una compañía del sector gastronómico implementando la optimización de proceso beneficioso. El tipo de indagación ha sido aplicada, de grado explicativo, cuantitativa y con enfoque positivista. La averiguación concluyó que la aplicación de mejoras de procesos por medio de los instrumentos lean disminuye se concluye que el exceso de pescado usado en la producción de cebiches en un 10%. Si bien las cantidades de pescados en bolsa comentan que el índice se mantenga en un 0%, se estima este costo gracias a la demanda de la compañía y la exposición a quiebres de stock de las cantidades.

Burneo (2017) en su averiguación *Administración del ingenio humano y el funcionamiento gremial de los trabajadores gubernamental Regional de Tacna - 2017* de la Universidad Privada de Tacna tesis para el nivel académico de Maestro en Gestión. El propósito primordial ha sido identificar la interacción en medio de los 2 cambiantes de los colaboradores del gobierno de Tacna. La metodología ha sido tipo elemental, diseño no empírico y corte transversal. El instrumento usado ha sido cuestionario. La población ha sido de 317 ayudantes y la muestra de 174. Se Concluyó que la provisión y desarrollo del personal, son elementos importantes, en capacidades, comportamientos y metas referente a los resultados.

Farfán (2015) tesis llamada *Administración del Ingenio Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas*, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el nivel de Magister. Esta averiguación concluyó la interacción existente entre la administración del ingenio humano y el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04. El tipo de averiguación ha sido detallado correlacional - no empírico transversal, donde la población y muestra ha sido compuesta por 98 trabajadores. Obteniendo como conclusión que los directivos de la UGEL 04 Comas, tienen que brindarle la más grande trascendencia a la administración del ingenio humano, debido a que se relaciona estrechamente, para poder hacer un compromiso organizacional.

En el entorno Local se tiene a Fernández (2019) en su averiguación titulada *Administración de ingenio humano para mejorar el manejo gremial de los trabajadores de la Organización Triveca S.A.C. - Piura 2018* sustentada en la universidad de Lambayeque para optar el título de licenciada en gestión y marketing. Tuvo como objetivo exponer una estrategia de administración de ingenio humano para mejorar el funcionamiento gremial de la Organización Industrias Triveca S.A.C., Utilizando una metodología detallada – propositiva. Se hizo señalar existente desorganización en la administración del ingenio humano, falta de comunicación interna y poca capacitación; ocasionando desconocimiento en la información general de la compañía, baja productividad afectando de manera directa el manejo gremial del personal.

Becerra (2019) en su investigación titulada *Mejora continua del proceso productivo, para incrementar la productividad en el área de pilado del Molino Chiclayo S.A.C.* sustentado en la universidad Cesar Vallejo, para el título de Licenciado. Tuvo como objetivo plantear mejora continua del proceso productivo para incrementar la productividad del área de pilado del Molino. La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental transversal. Se concluyó que en el área de pilado del Molino se encontraron diferentes problemas como: colaboradores desmotivados, alta rotación del personal, falta de seguridad y constantes interrupciones por falta de mantenimiento de máquinas.

Neyra (2018) en su trabajo de averiguación titulada *Administración del ingenio humano y calidad del servicio brindado por Clínica Inmaculada Concepción – Sullana*, sustentado en la universidad san pedro para optar el título de licenciada. Tuvo como fin entablar interacción entre administración del ingenio humano con la calidad del servicio brindado por la organización elegida para ser estudiada. La indagación ha sido de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo; de diseño no experimental- transaccional. Se concluyó que la Administración del Ingenio Humano tiene una interacción estadísticamente significativa ante la Calidad del Servicio brindado por la Clínica Inmaculada Concepción de Sullana, prueba que se ha corroborado con el costo de $r(x, y) = 0.623$, considerándose una correlación positiva moderada (media) y $p = 0.000$ inferior al 5 %. Se propone a los directivos de la Clínica Inmaculada Concepción de Sullana llevar a cabo tácticas, políticas y programas que conlleven a mejorar la administración del ingenio humano.

En función a las teorías relacionadas con el tema de la investigación y que sirvió de marco teórico de la misma, Por su parte Chiavenato (2014) al referirse a la gestión del talento humano lo define como un grupo de normas establecidas y prácticas mediante las cuales se dirige a las personas o recursos humanos.

La variable Gestión del talento humano, Ibáñez (2015) la estima fundamental para el manejo de cualquier organización social; si el componente humano está dispuesto a situar en actividad su esfuerzo físico y de la mente, la compañía marchará de manera ordenada y próspera; caso opuesto, se desestabilizará inmediatamente. Por esto toda organización debería aseverarse de integrar personal que realmente sea un potencial humano en el funcionamiento del proceso administrativo y en planear, organizar, ejecutar, coordinar y mantener el control de las funcionalidades empresariales, entre ellas la capacidad de personal.

Referente a admisión, Chiavenato (2014) lo define como criterios de selección de recursos humanos y estándares de calidad para la admisión, referente a capacidades físicas e intelectuales, vivencia y potencial de desarrollo, que tomen en cuenta el cosmos de puestos en la organización. Referente a Vallejo (2015), define

que reclutamiento es dar a conocer en el mercado las oportunidades que da a los individuos que posean determinadas propiedades. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y la organización. Por lo tanto, Runa (2020) define selección como un proceso donde se busca entre diversos expertos reclutados, los superiores en conocimientos y capacidades para realizar una labor en la organización, apuntando en incrementar el manejo y la eficiencia con el objetivo de enriquecer y conservar el capital intelectual de la compañía.

Según Chiavenato (2014) define aplicación de cargos como un procedimiento por medio el cual las empresas se encargan de buscar perfiles que encajen con las características solicitadas por la organización, siendo este el primero en una serie de procesos de la gestión del talento humano. En cuanto a la descripción de puestos, Perez (2021) indica que es un mecanismo utilizado en el área de capital humano que consiste en definir las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos laborales incluidos en la estructura organizacional de la empresa y detallando la misión y el objetivo que cumplen de acuerdo a la estrategia de la compañía. En lo que respecta a Diseño de Cargos, Vargas (2017) lo define como una sucesión que tiene como propósito determinar la naturaleza de un puesto laboral, indicando las responsabilidades y objetivos. Concede a la empresa claridad en sus actividades haciendo posible la medición de trabajo, dando valor a un cargo.

Por consiguiente, Westreicher (2018) manifiesta que la compensación es la devolución de una deuda pendiente. Puede ser a través de un bono monetario o de la entrega de un objeto o título financiero que tenga el mismo valor del crédito. Mientras tanto Hernández (2019) señala que la remuneración es el pago o la retribución que se ofrece por la prestación de un servicio en un tiempo determinado y en un lugar específico. También viene a ser el pago que se le ofrece a un trabajador que ocupa una vacante en su empresa. Chiavenato (2014) manifiesta que beneficios pueden definirse como las remuneraciones o beneficios que perciben los empleados de una empresa, adicional al sueldo por su trabajo. Los beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o pago por horas extras, son beneficios con un

objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas necesidades externas o internas de los trabajadores.

Asimismo, Vallejo (2015) señala que desarrollo personal permite la comunicación entre trabajadores y la organización con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa. Por consiguiente, respecto a los programas de integración, Chiavenato (2014) define que es la inclusión de distintos colectivos que puedan estar o estén en riesgo de exclusión socio-laboral. Fomentar la integración en grupos de trabajo diversos e inclusivos favorece positivamente en las dinámicas de trabajo y el desarrollo personal. Por otro lado, Peiró (2021) señala que el aumento de desarrollo profesional es un proceso en la que el sujeto se enfoca en detectar aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar sus capacidades.

Por consiguiente, Chiavenato (2014) manifiesta que mantenimiento en una organización es factible no sólo si capta y emplea el mejor talento humano de manera adecuada, sino que los mantiene en la organización. El sostenimiento del talento humano conlleva una serie de cuidados especiales, entre ellos planes de compensación monetaria, beneficios sociales e higiene y seguridad en el trabajo. En cuanto a higiene, Chiavenato (2014) indica que es de carácter preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, evitar que se enferme y se ausente temporal o definitivamente del trabajo.

Por otro lado, Del Prado (2016) define seguridad como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como fin evitar, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir accidentes en el trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos. En lo que respecta a calidad de servicio, Molina (2014) señala que consiste en cumplir con las expectativas que tiene el cliente sobre un bien o servicio que satisface sus necesidades.

Asimismo, Orellana (2020) define evaluación como un mecanismo de medición del manejo gremial y/o profesional, en relación a las funcionalidades y

responsabilidades encomendadas. Lo cual posibilita ver cuáles son las fortalezas y debilidades en el entorno gremial y tiene por objetivo llevar a cabo ocupaciones para beneficiar los puntos más débiles. Por otro lado, Porto et al (2016) conceptualiza base de datos como un grupo de información que está organizado y estructurado de modo específico para que su contenido sea tratado y examinado de forma inmediata y simple. Por lo tanto, Soltero (2016) apunta que el sistema de información gerencial es un conjunto de subsistemas incluidos que se delegan de guardar y procesar datos para transformarlos en información que va a ser eficaz para mejorar la productividad de la organización con base a las elecciones de los administradores.

Respecto a Proceso Productivo veremos los indicadores estudiados. En cuanto a factores productivos Gesco (2019) lo define como elementos necesarios para la producción de bienes y servicios. En primer lugar, el factor Tierra, Gesco (2019) lo define como un conjunto de recursos naturales que son utilizados a lo largo de un proceso de producción. En segundo lugar, Pérez (2021) define trabajo como un conjunto de actividades que se llevan a cabo con el objeto de llegar a una meta y producir tanto servicios como bienes, solucionar problemas o satisfacer las necesidades de los seres humanos. En tercer lugar, Gesco (2019) define el capital como un grupo de recursos, herramientas, máquinas o bienes durables que se requieren durante el proceso de producción de cualquier producto, bien o servicio.

Según Quiroa (2020) señala que la producción es una actividad que aprovecha los recursos y las materias primas para elaborar o fabricar bienes y servicios, que serán utilizados para cubrir una necesidad. En cuanto a la Tecnología, Etecé (2020) conceptualiza como conjunto de nociones y conocimientos científicos que el ser humano emplea para lograr un objetivo preciso, pudiendo ser la solución de un problema específico o la satisfacción de algunas necesidades. Por último, en lo que respecta a bienes o servicios Grudemi (2018) lo define como mercancías, objetos y actividades que buscan cumplir con las necesidades de las personas. Este es el resultado de un proceso productivo realizado por agentes económicos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación será aplicada, dado que el investigador buscará resolver un problema conocido y encontrar respuestas a preguntas específicas. Según Rus (2020) la investigación aplicada es aquella que tiene como finalidad solucionar problemas concretos y prácticos de la sociedad. Además, se apoya en la investigación básica para conseguirlo.

El diseño de estudio será no experimental, transversal y descriptivo. Coll (2020) define que la investigación transversal es de tipo observacional centrado en analizar datos de diferentes variables sobre una determinada población de muestra, recopiladas en un periodo de tiempo. En resumen, la investigación es descriptiva, pues sus variables son independientemente una de otra, a fin de lograr los objetivos de la investigación.

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Variable 1

Gestión del Talento Humano: Abril (2018) afirma que es un grupo de políticas necesarias para guiar los cargos ligados a la conducción y monitoreo de personal, procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento.

3.2.2 Variable 2

Proceso Productivo: Collier y Evans (2016) define que es una serie de actividades que pretenden crear un resultado, como un bien físico, un servicio o información. Un proceso es una actividad o grupo de actividades que transforman los elementos de entrada, los insumos, en elementos de salida, los productos o servicios.

3.3 Población, Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis

3.3.1 Población

La población en su totalidad de una Asociación bananera de Querecotillo, cuyo número es de 250 personas, entre personal administrativo, directivo y operativo.

3.3.2 Criterios de Selección

Criterios de inclusión

Trabajadores de ambos sexos de las diferentes áreas de una Asociación Bananera de Querecotillo, que laboran como contratados.

Criterios de exclusión

Personal de una asociación bananera que se encontraron de vacaciones

3.3.3 Muestra

La muestra de la investigación será aplicada a un total de 152 personas que laboren en una asociación bananera.

3.3.4 Unidad de análisis

El talento humano de una Asociación Bananera de Querecotillo.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Las técnicas empleadas para recabar la información

Encuesta:

Consiste en ayudar a saber la opinión sobre un problema en específico. Acosta (2020) es un mecanismo de investigación para recabar información representativa sobre un grupo de personas. Con el objetivo de conseguir un resultado, teniendo como requisito principal que se debe aplicar a un número representativo.

Entrevista:

Técnica directa e interactiva que consiste en una conversación entre dos personas, con el fin de extraer información. (Acosta, 2020).

3.4.2 Instrumentos

Cuestionario:

Son herramientas comunes y generales, dado que son económicos y se pueden ejecutar de manera oral o escrita, estandarizada con altos niveles de personalización, es decir, se trata de un tipo de encuesta adaptable.

3.5 Procedimientos

Para la utilización de instrumentos se empleó una fuente confiable que proporcionó la data con los correos para aplicar el cuestionario.

3.6 Método de análisis de datos

Se llevó a cabo tras un estudio estadístico – descriptivo, por medio del programa estadístico SPSS versión 25. Por medio de Excel para Windows se mostraron las respectivas tablas con resultados, en el orden predeterminado en las metas de la indagación.

3.7 Aspectos éticos

Según los puntos éticos de la indagación, Cabello (2017) sugiere cual es el lado positivo o negativo que puede tener una averiguación. Para eso se necesita que los participantes posibiliten el consentimiento explícito sobre su participación. Así como además no se revele la identidad de los participantes; ni se indique de quiénes fueron conseguidos los datos y anonimato. El entorno en el que se conducen las averiguaciones debería ser respetado adquiriendo los debidos permisos para observar y cumplir con acceder al lugar.

IV. RESULTADOS

4.1 Informe de aplicación de cuestionario al personal

Los resultados se obtuvieron con la recolección de datos a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Asociación Bananera de Querecotillo, exponiendo el panorama del problema objeto de estudio en cuanto a Gestión del talento humano y proceso productivo. A continuación, se detallan los resultados:

4.1.1 Descripción de la Gestión del talento humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera

Tabla 1. Nivel de Gestión del talento humano

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Gestión del talento humano	0	0,0%	1	0,7%	108	71,1%	43	28,3%	0	0,0%	100%
Admisión	0	0,0%	44	28,9%	59	38,8%	32	21,1%	17	11,2%	100%
Aplicación de cargos	0	0,0%	15	9,9%	52	34,2%	62	40,8%	23	15,1%	100%
Compensación	0	0,0%	10	6,6%	47	30,9%	38	25,0%	57	37,5%	100%
Desarrollo personal	9	5,9%	70	46,1%	62	40,8%	11	7,2%	0	0,0%	100%
Mantenimiento	0	0,0%	6	3,9%	27	17,8%	78	51,3%	41	27,0%	100%
Evaluación	3	2,0%	15	9,9%	54	35,5%	49	32,2%	31	20,4%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados indican que la mayoría de los socios califica como regular a la gestión del talento humano en la asociación bananera investigada, según se deduce de las respuestas del 71.2%, mientras que el 28.3% considera que la gestión es buena. Dicho nivel se puede atribuir sobre todo a la dimensión mantenimiento, la cual es calificada por el 78.3%, como buena o muy buena; también se puede explicar por el buen nivel alcanzado en las dimensiones aplicación de cargos, compensación y evaluación, que son calificada en dichos niveles por el 55.9%, 52.5% y 52.6%; la dimensión admisión, solo es valorada de

manera favorable por el 32.3%, mientras que el desarrollo personal es mucho menos valorado, ya que sólo el 7.2% lo califica como buena.

Tabla 2. Nivel alcanzado en el proceso productivo

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		(Σ)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Total
Proceso productivo	0	0,0%	0	0,0%	34	22,4%	103	67,8%	15	9,9%	100%
Factores productivos	0	0,0%	2	1,3%	31	20,4%	85	55,9%	34	22,4%	100%
Producción	0	0,0%	5	3,3%	48	31,6%	55	36,2%	44	28,9%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados muestran la percepción por el manejo que tiene la asociación bananera del proceso productivo; en general, éste es calificado como bueno o muy bueno por el 77.7%, mientras que los factores productivos y la producción propiamente dicha son calificadas en dichos niveles por el 78.3% y 65.1%

4.1.2 Explicar la importancia que tiene la admisión de personal en la Gestión de Talento Humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera.

Tabla 3. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados al proceso de admisión de personal

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Cree usted que se eligen las fuentes de reclutamiento apropiadas para admitir personal	1	0,7	51	33,6	30	19,7	70	46,1	0	0,0	100%
Considera usted que, cumplen a cabalidad con los procesos de selección	72	47,4	15	9,9	0	0,0	36	23,7	29	19,1	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla se observa que en base a las fuentes de reclutamiento los resultados son de un 46.1% de acuerdo, mientras que un 0.7% está totalmente en desacuerdo; en lo que se refiere a cumplir a cabalidad con los procesos de selección, el 47.4% manifestó estar totalmente en desacuerdo. Mientras que un 9.9% en desacuerdo.

Según la tabla, se puede explicar la importancia que tiene la admisión de personal en la gestión del talento humano, presentan un nivel alto dentro de la percepción de los trabajadores en lo que respecta a fuentes de reclutamiento apropiadas; sin embargo, existen resultados poco favorables en cuanto a cumplir a cabalidad con los procesos de selección.

4.1.3 Determinar la manera como la aplicación de cargo optimiza el proceso productivo de una asociación bananera.

Tabla 4. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a la aplicación de cargo

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Considera usted que la descripción de cargos, optimiza las funciones del colaborador	34	22,4	36	23,7	20	13,2	50	32,9	12	7,9	100%
Considera que el diseño de cargos permite a la Asociación controlar los resultados de la producción	0	0,0	19	12,5	25	16,4	66	43,4	42	27,6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla se percibe que en la descripción de cargos para optimizar las funciones del colaborador muestra que un 32.9% está de acuerdo, mientras que un 7.9% indica estar totalmente de acuerdo; y en lo que se refiere a diseño de cargos para controlar los resultados, el 43.4% indica estar de acuerdo, mientras el 12.5% se manifestó en desacuerdo.

Según los datos, se puede determinar la importancia de la aplicación de cargo están determinadas por la descripción de cargos para optimizar las funciones del colaborador donde muestra resultados favorables donde la mayoría de los encuestados mostró estar de acuerdo, sin embargo, concerniente al diseño de cargos que permite controlar los resultados de producción en una asociación también mostró buenos resultados.

4.1.4 Detallar como la compensación salarial optimiza el proceso productivo de una asociación bananera

Tabla 5. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a la compensación salarial

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Considera justa la remuneración proporcionada a sus trabajadores	14	9,2	34	22,4	1	0,7	63	41,4	40	26,3	100%
Se brinda a los trabajadores sus beneficios sociales de acuerdo a la Legislación Vigente	0	0,0	33	21,7	0	0,0	71	46,7	48	31,6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla se visualiza que en la remuneración proporcionada a sus trabajadores el 41.4% de los encuestados se mostró de acuerdo, mientras que un 0.7% es indiferente; así mismo en lo que refiere a beneficios sociales de acuerdo a la legislación vigente un 46.7% indicó estar de acuerdo y en 21.7% en desacuerdo.

Según los datos de la tabla, se puede detallar la percepción que tienen los trabajadores sobre la compensación salarial, están determinadas positivamente por la mayoría de encuestados mostrando estar de acuerdo. Así mismo, referente a los beneficios sociales de acuerdo a la legislación vigente los trabajadores de una asociación bananera encuestados indicaron conformidad.

4.1.5 Características de desarrollo personal dentro de una asociación bananera

Tabla 6. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados al desarrollo personal

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Cuenta con programas de integración que promuevan la superación de los colaboradores.	59	38,8	53	34,9	0	0,0	40	26,3	0	0,0	100%
Le brinda la oportunidad de agenciarse de nuevos conocimientos y competir profesionalmente	27	17,8	73	48,0	14	9,2	38	25,0	0	0,0	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla se observa respecto a programas de integración que promueven la superación de los colaboradores se obtuvo un 38.8% totalmente en desacuerdo, mientras que un 26.3% manifestó estar de acuerdo; con respecto a oportunidad de agenciarse de nuevos conocimientos el 48% indicó estar en desacuerdo, mientras un 9.2% se mostró indiferente.

Según los datos de la tabla, se puede interpretar las características del desarrollo personal destacando un nivel de preocupación donde muestran resultados desfavorables en los programas de integración que promuevan la superación de los trabajadores. De igual manera indicaron resultados poco favorables el 48% de los encuestados indicaron estar en desacuerdo en que se les brinda la oportunidad de agenciarse de nuevos conocimientos y de competir profesionalmente.

4.1.6 Puntualizar como ayudaría el mantenimiento de personal a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera

Tabla 7. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados al mantenimiento de personal

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad, son las adecuadas para el desempeño de sus funciones	22	14,5	0	0,0	0	0,0	81	53,3	49	32,2	100%
Brinda a sus trabajadores los implementos de seguridad para salvaguardar el bienestar de sus trabajadores	0	0,0	0	0,0	0	0,0	80	52,6	72	47,4	100%
Considera que cumple con las expectativas que tienen los trabajadores sobre satisfacer sus necesidades	0	0,0	37	24,3	28	18,4	32	21,1	55	36,2	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla se percibe que en las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad muestra un 53.3% de los encuestados está de acuerdo, mientras un 14.5% de los encuestados indica estar totalmente en desacuerdo. Con respecto a los implementos de seguridad para salvaguardar el bienestar de los trabajadores el 54.6% manifestó estar de acuerdo, mientras un 47.4% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, con referencia a cumplir con las expectativas que tienen los trabajadores sobre satisfacer sus necesidades un 36.2% de los encuestados mostró estar totalmente de acuerdo, mientras un 17.4% de los encuestados manifestó ser indiferente.

Según los datos de la tabla, se puede puntualizar la importancia del mantenimiento del personal, están determinadas entre otras por lo que se refiere a condiciones físicas ambientales de higiene, brindar implementos de seguridad a los trabajadores y cumplir con las expectativas los cuales según los trabajadores encuestados mostraron resultados favorables lo cual ayuda a optimizar el proceso productivo dentro de la asociación.

4.1.7 Importancia que tiene la evaluación de personal en la gestión de talento humano para optimizar el proceso productivo

Tabla 8. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a la evaluación de personal

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Cuenta con una base de datos para hacer un seguimiento continuo del desempeño de sus colaboradores	18	11,8	27	17,8	21	13,8	58	38,2	28	18,4	100%
Cuenta con un sistema de información gerencial, para la buena toma de decisiones y el respectivo control	20	13,2	33	21,7	10	6,6	58	38,2	31	20,4	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla se visualiza con respecto que cuenta con una base de datos para un seguimiento continuo el 38.2% manifestó estar de acuerdo, mientras un 11.8% manifestó estar totalmente en desacuerdo; por otro lado, en lo concerniente a un sistema de información gerencial para la buena toma de decisiones el 38.2% manifestó estar de acuerdo, mientras un 6.6% de los encuestados indicó ser indiferente.

Según la tabla, se puede interpretar la importancia que tiene la evaluación de personal en la gestión del talento humano fue determinada de manera positiva al contar con una base de datos para hacer un seguimiento continuo del desempeño de sus colaboradores. Obteniendo el mismo resultado al contar con un sistema de información gerencial ya que la mayoría de los encuestados indicó estar de acuerdo.

5.1.8 Describir como los factores productivos contribuyen a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera

Tabla 9. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a los factores productivos

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Se tiene conocimiento sobre el cultivo de la tierra.	27	17,8	20	13,2	19	12,5	43	28,3	43	28,3	100%
Considera brindar su máximo tiempo y esfuerzo en la producción.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	73	48,0	79	52,0	100%
Se cuenta con los recursos financieros para llevar a cabo el proceso productivo	0	0,0	19	12,5	13	8,6	57	37,5	63	41,4	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla se refleja si se tiene conocimientos sobre el cultivo de tierra donde un 28.3% indicó estar totalmente de acuerdo teniendo el mismo porcentaje en de acuerdo, mientras el 13.2% manifestó estar en desacuerdo; por otro lado, respecto a brindar su máximo tiempo y esfuerzo en la producción el 52% de los encuestados mostró estar totalmente de acuerdo, mientras el 48% de los encuestados manifestó estar de acuerdo. De otra parte, referente a recursos financieros para llevar a cabo el

proceso productivo el 41.4% indicó estar totalmente de acuerdo, mientras el 8.6% indicó ser indiferente.

Según la tabla, se puede describir las características de los factores productivos donde presentan un nivel óptimo dentro de la apreciación de los colaboradores estando totalmente de acuerdo la mayoría de los encuestados en lo que respecta al conocimiento sobre cultivo de tierra, brindar su máximo tiempo y esfuerzo y que la asociación cuenta con los recursos financieros para llevar a cabo el proceso productivo.

4.1.9 Demostrar la importancia de la producción para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera

Tabla 10. Percepción del personal de la asociación bananera por los aspectos relacionados a la producción

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		(Σ) Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Cuentan con el conocimiento y la técnica para desarrollar sus tareas de manera eficaz	0	0,0	22	14,5	0	0,0	89	58,6	41	27,0	100%
Considera que los bienes y/o servicios son de calidad	29	19,1	17	11,2	10	6,6	64	42,1	32	21,1	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla se visualiza que respecto a conocimiento y técnica para desarrollar sus tareas un 58.6% de los encuestados mostró estar de acuerdo, mientras que el 14.5% de los encuestados indicó estar en desacuerdo; por otro lado, en brindar bienes y/o servicios de calidad un 42.1% manifestó estar de acuerdo, mientras el 6.6% de los encuestados se mostró indiferente.

Según los datos de la tabla, se puede demostrar la importancia de la producción para optimizar el proceso productivo, están determinadas positivamente por el manejo del conocimiento y la técnica para desarrollar sus tareas de manera eficaz, donde la mayoría de los encuestado especificó estar de acuerdo. Así mismo, en cuanto brindar bienes y/o servicios de calidad mostró resultados favorables mostrando de esa manera que la asociación se encuentra en óptimas condiciones.

V. DISCUSIÓN

Referente al primer objetivo, explicar la importancia que tiene la admisión de personal en la Gestión del Talento Humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera. De acuerdo a Chiavenato (2014) define admisión como criterios de selección de talento humano y estándares de calidad para la admisión, en cuanto a aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial de desarrollo, que tengan en cuenta el universo de puestos dentro de la organización. Los resultados obtenidos coinciden con los procesos que se dan actualmente, están determinados por fuentes de reclutamiento apropiadas el 46% de encuestados está de acuerdo indicando un nivel favorable.

Con respecto de cumplir a cabalidad con los procesos de selección el 47% de encuestados mostró estar totalmente en desacuerdo, lo que evidencia una situación desfavorable. Los resultados obtenidos coinciden con la problemática que se da dentro de una asociación bananera.

Dado lo señalado en la discusión del primer objetivo los resultados obtenidos, se muestra que no se aplican de manera adecuada los procesos de selección. Los trabajadores seleccionados no son los idóneos para desempeñar cargos dentro de la asociación. Resulta favorable considerar medidas que permitan mejorar el proceso de selección en lo que se refiere a gestión humana.

El propósito de cumplir el segundo objetivo, determinar la manera como la aplicación de cargo optimiza el proceso productivo de una asociación bananera. De acuerdo a Chiavenato (2014) define aplicación de cargos como un proceso por medio del cual las empresas se encargan de buscar perfiles de personas que encajen con las características predominantes de la organización, siendo este el primero en una serie de procesos de la moderna gestión del talento humano. Los resultados obtenidos demuestran un nivel de preocupación ya que solo el 30% de los encuestados indicó estar de acuerdo, mientras que en cuanto a diseño de cargos para controlar los resultados el 40% de los trabajadores encuestados mostró estar de

acuerdo. Por ende, los resultados son medianamente favorable y deben mejorar de manera que pueda beneficiar a la asociación.

De acuerdo a la discusión del segundo objetivo referente a los resultados obtenidos, se aprecia que la descripción de cargos no está logrando un buen rendimiento en los trabajadores, teniendo como resultado un descontento dentro del proceso productivo. Según dichos resultados, es conveniente realizar una descripción de cargos que se adecue más al perfil del trabajador para lograr un óptimo resultado.

Con la finalidad de cumplir el tercer objetivo, detallar como la compensación salarial optimiza el proceso productivo de una asociación bananera. Westreicher (2018) manifiesta que la compensación es la devolución de una deuda pendiente. Puede ser a través de un bono monetario o de la entrega de un objeto o título financiero que tenga el mismo valor del crédito. En los resultados obtenidos se muestran favorables, en lo que respecta a una remuneración justa proporcionada ya que el 40% de los encuestados indicó estar de acuerdo, referente a brindar a los trabajadores sus beneficios sociales de acuerdo a la legislación vigente el 46% de los trabajadores encuestados mostró estar de acuerdo.

De acuerdo a la discusión del tercer objetivo, referente a los resultados obtenidos se aprecia que los trabajadores de una asociación se encuentran conformes con la remuneración que perciben, de igual manera con los beneficios sociales según la legislación vigente eso motiva a los trabajadores a desarrollar sus actividades de manera tranquila y eficaz.

Con el fin de cumplir el cuarto objetivo, precisar las principales características de desarrollo personal dentro de una asociación bananera. Vallejo (2015) señala que desarrollo personal permite la comunicación entre trabajadores y la organización con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa. Los resultados extraídos no concuerdan con la contribución aportes del autor, debido a que no cuenta con programas de integración

que promuevan la superación de los colaboradores arrojó un 38% de los encuestados indicó estar totalmente en desacuerdo y un 34% en desacuerdo. En cuanto a brindar la oportunidad de agenciarse de nuevos conocimientos y competir profesionalmente el 48% de los trabajadores encuestados manifestó estar en desacuerdo.

De acuerdo a la discusión del cuarto objetivo, referente a los resultados obtenidos se aprecia que no se aplican programas que puedan enriquecer los conocimientos de los trabajadores y sumado a ello no promueven la superación de su personal. Resultaría pertinente considerar sumar programas de todo tipo que ayude a mejorar personalmente y profesionalmente a los trabajadores tanto administrativos como de campo.

Con el objeto de cumplir el quinto objetivo, puntualizar como ayudaría el mantenimiento de personal a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera. Chiavenato (2014) manifiesta que mantenimiento en una organización es factible no sólo si capta y emplea el mejor talento humano de manera adecuada, sino que los mantiene en la organización. El mantenimiento de los recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los que sobresalen los planes de compensación monetaria, beneficios sociales e higiene y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos muestran que, en cuanto a condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad para el desempeño de sus funciones, donde el 53% de los trabajadores encuestados manifestó estar de acuerdo, concerniente a brindar a los trabajadores implementos de seguridad para salvaguardar su bienestar el 52% de encuestados indicó estar de acuerdo, en cuanto a cumplir con las expectativas que tienen los trabajadores donde se muestra un resultado poco favorable donde solo el 36% de los encuestados mostró estar totalmente de acuerdo.

De acuerdo a la discusión del quinto objetivo, referente a los resultados obtenidos, se percibe que está realizando un adecuado mantenimiento de personal en lo que respecta a brindar implementos que puedan salvaguardar la salud de los trabajadores. Sin embargo, en cuanto a cumplir con las expectativas no se muestra

conformidad, ya que se deberán mejorar los puntos débiles y brindar servicio de calidad.

Con el propósito de cumplir el sexto objetivo, especificar la importancia que tiene la evaluación de personal en la gestión del talento humano para optimizar el proceso productivo. Orellana (2020) define evaluación como un mecanismo de medición del desempeño laboral y/o profesional, respecto a las funciones y responsabilidades encomendadas. Lo que permite ver las fortalezas y debilidades en el contexto laboral, además ejecutar acciones para apoyar los aspectos más débiles. Los resultados obtenidos muestran la importancia que tiene la evaluación de personal en la gestión del talento humano, en cuanto a contar con una base de datos para hacer seguimiento continuo al desempeño de los colaboradores donde el 38% de los encuestados indicó estar de acuerdo mostrando un resultado no tan favorable, con respecto a contar con un sistema de información gerencial para la buena toma de decisiones el 38% de los trabajadores encuestados mostraron estar de acuerdo. Se pudo observar que existe poca eficiencia en la evaluación del personal que laboran en una asociación bananera.

Conforme a la discusión del sexto objetivo, referente a los resultados se percibe que no existe una adecuada evaluación de personal, así como también no cuentan con un sistema de información gerencial para tomar las decisiones correctas y acertadas para el buen funcionamiento de la asociación.

En aras de cumplir el séptimo objetivo, describir de qué manera contribuyen los factores productivos a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera. Gesco (2019) lo define como elementos necesarios para la producción de bienes y servicios. Los resultados percibidos muestran la caracterización de los factores productivos en cuanto a cultivo de tierra donde solo el 28% de los encuestados manifestó tener conocimiento, referente a brindar máximo tiempo y esfuerzo en la producción el 52% de los trabajadores encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, en cuanto a contar con los recursos financieros para llevar a

cabo el proceso productivo el 41% de los encuestados identificó estar de acuerdo. Se puede analizar que existen los recursos y voluntad para llevar a cabo las actividades.

De acuerdo a la discusión del séptimo objetivo, con respecto a los resultados recaudados existe poco conocimiento sobre el cultivo de tierra un resultado poco favorable, en lo que respecta a brindar máximo esfuerzo a realizar las actividades y contar con los recursos financieros se muestran resultados óptimos.

Con el propósito de cumplir el octavo objetivo, demostrar cómo podría la producción optimizar el proceso productivo de una asociación bananera. Según Quiroa (2020) señala que la producción es una actividad que aprovecha los recursos y las materias primas para poder elaborar o fabricar bienes y servicios, que serán utilizados para cubrir una necesidad. Los resultados obtenidos muestran concuerdan con la definición del autor en lo que respecta a contar con el conocimiento y la técnica para desarrollar sus tareas de manera eficaz lo cual el 58% de los encuestados indicó estar de acuerdo, en cuanto a bienes y/o servicios de calidad el 42% de los encuestados identificó estar de acuerdo.

Según la discusión del octavo objetivo, correspondiente a los resultados obtenidos, se percibe que el trabajador puede desarrollar de una manera adecuada sus actividades dentro de la asociación, pero se muestra deficiencia en permitirle que obtenga nuevos conocimientos y nuevas técnicas lo que perjudica el proceso productivo.

Referente al objetivo general sobre, señalar como la gestión del talento humano optimiza el proceso productivo de una asociación bananera. Para el estudio se toman en cuenta ambas variables. En lo que señala a la variable 1 Gestión del talento humano, Abril (2018) afirma que es un grupo de políticas necesarias para guiar los cargos ligados con la conducción y monitoreo de personal, procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento. Referente a la variable 2 Collier y Evans (2016) define que es una serie de actividades que pretenden crear un resultado, como un bien físico, un servicio o información. Un

proceso es una actividad o grupo de actividades que transforman los elementos de entrada, los insumos, en elementos de salida, los productos o servicios.

Al analizar las distintas dimensiones de gestión del talento humano y proceso productivo, se puede estimar que las dimensiones tales como admisión alcanza un promedio de 38% de apreciación de los trabajadores en indecisión, referente a aplicación de cargos el 40% de los trabajadores de acuerdo, en cuanto a compensación se obtuvo que el 37% de los trabajadores encuestados indicó estar de acuerdo, desarrollo personal con un 46% en desacuerdo lo cual no es favorable, en la dimensión mantenimiento el 51% de los encuestados indicó estar de acuerdo, por consiguiente a evaluación el 35% de los encuestados con indecisión, en factores productivos el 55% se encuentra de acuerdo y en producción el 36% está de acuerdo.

De acuerdo a dicho objetivo, los factores productivos se encuentran en un nivel intermedio lo cual resulta conveniente tomar mejores decisiones para lograr mejoras favorables.

VI. CONCLUSIONES

1. Se percibe que se utilizan las fuentes de reclutamiento adecuadas para captar personal, pero sin embargo no se cumple a cabalidad con el proceso de admisión. En consecuencia, no se selecciona al personal que cumpla con los objetivos trazados.
2. La descripción de cargos y el diseño de cargos se percibe que se ejecuta correctamente, guiando y mostrando a cada uno de los integrantes sus responsabilidades y funciones que deben realizar para obtener resultados favorables.
3. Respecto a la compensación salarial y beneficios sociales, los trabajadores muestran un buen nivel de satisfacción. Obteniendo como resultado una mayor productividad de los empleados en la empresa.
4. No existe desarrollo personal dentro de una asociación bananera, en cuanto a programas de integración y aumento de desarrollo personal, no se considera el valor respectivo. Ya que no ejecuta planes de capacitación al colaborador, no brinda especializaciones lo cual retrasa su aprendizaje y desarrollo profesional.
5. Existe un adecuado mantenimiento de personal, en lo que respecta a condiciones físicas ambientales de higiene, brindar implementos de seguridad y cumplir con las expectativas que tiene el trabajador. En consecuencia, el desempeño de los trabajadores tanto de campo como administrativos será óptimo, ya que desarrollaran sus actividades en buenas condiciones.
6. Se percibe que dentro de la asociación el personal se encuentra en constante evaluación, con el respaldo de una base de datos se hace seguimiento continuo, así como también cuenta con un sistema de información gerencial el cual permite tomar decisiones acertadas para encaminar hacia la cima a la asociación.
7. Se puede apreciar un nivel poco favorable en cuanto a conocer sobre cultivo de tierra, en cuanto los colaboradores están dispuestos a brindar su máximo tiempo y esfuerzo para lograr los mejores resultados en producción.

8. Los trabajadores de una asociación bananera cuentan con la capacidad y el conocimiento para trabajar en equipo y enfrentar las diferentes situaciones que se puedan presentar dentro de la asociación, así como también brindar un servicio de calidad para satisfacer a sus clientes y productores.
9. Dentro de la gestión de talento humano para optimizar el proceso productivo se encuentra en un nivel intermedio, la asociación bananera cuenta con la capacidad de implementar la gestión de talento humano que es donde existe deficiencia. En consecuencia, el actual desempeño de los trabajadores se debe mejorar con el fin de cumplir con las metas y objetivos establecidos por la asociación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar una mejor estrategia de admisión con el único objetivo de llegar a los candidatos idóneos y capacitados para la labor en oferta y siendo seleccionados los que demuestren mejores resultados en la que domine ambiente, equipo y logro de metas.
2. Establecer responsabilidades cada integrante de la asociación, especificando los objetivos organizacionales a alcanzar permitiendo la participación e ideas de los colaboradores para un buen trabajo en equipo.
3. Llegar a realizar convenios con beneficios tanto para el empleador como el empleado, que le permita a la asociación quedarse con el personal productivo y con los mejores resultados.
4. Determinar reuniones semanales o mensuales ya sean de capacitación o informativas en la que se midan y se premien el logro de objetivos y la mayor productividad, reforzando sus funciones, normas internas de la asociación dando a conocer actualizaciones de medidas disciplinarias, realizando también actividades de motivación e integración entre trabajadores y nivel jerárquico.
5. Se recomienda brindar el mejor equipamiento y la seguridad necesaria para cada actividad ya que ello le generara confianza al trabajador para cumplir a cabalidad sus labores. Así mismo realizar seguimiento y supervisión para los requerimientos y/o mantenimientos necesarios.
6. Realizar un control de normas, políticas y cumplimiento de objetivos de manera periódica que permitan medir el desempeño laboral de cada colaborador y a la vez conocer y esclarecer dudas e inquietudes de forma personal u equipo.
7. Se sugiere la formulación de un plan de trabajo integrado y coordinado cuyo enfoque este dirigido al uso, desarrollo y conservación de los recursos naturales para un progresivo aumento en la producción y la conservación del recurso natural.

8. Identificar líderes en cada equipo de trabajo que domine la tecnología y equipos pudiendo contribuir a un mejor trabajo, manteniendo cercanía con cada trabajador con el propósito de tener una capacitación constante y un logro de metas en conjunto.
9. Como recomendación general se puede implementar un área especializada en gestión del talento humano en la que se priorice un adecuado y correcto proceso a cada postulante a la asociación, ayudando esto a lograr adquirir el mejor talento y optimizando así el proceso productivo.

REFERENCIAS

- Mavila, H (2017) Mejora de procesos en una empresa textil exportadora mediante la metodología six sigma (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Quiroa, M (2019) [Definición de Proceso Productivo]. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-productivo.html>
- Chiavenato, I (2014) Administración de Recursos Humanos. Editorial: Solano, Colombia
- Del Sol (2021) [El proceso productivo en el ámbito empresarial]. Recuperado de: <https://www.sdelsol.com/glosario/proceso-productivo/>
- Thomson, R (2020) [Desafíos para el área de Recursos Humanos]. Recuperado de: <https://www.thomsonreuters.com.ar/es/soluciones-fiscales-contables-gestion/blog-empresas/gestion-del-talento-2020-desafios-para-el-area-de-recursos-humanos.html>
- Palomino, M (2014) [El Talento Humano en la Empresa]. Recuperado de: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2014/08/el-talento-humano-en-la-empresa/>
- Vivar, C (2020) [Tendencias en la Gestión de Talento Humano]. Recuperado de: <https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/aperhu/tendencias-en-la-gestion-del-talento-humano-hacia-donde-vamos/>
- Lara (2018) Modelo de gestión del talento humano para Agrotime S.A. de la ciudad de Babahoyo y el desempeño laboral [Tesis de Pregrado] en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador

Vásquez (2016) Propuesta de mejoras del proceso productivo en una empresa del sector químico bajo el enfoque de manufactura esbelta [Tesis de Maestría] en la Universidad de Carabobo

Vicente (2014) El ausentismo laboral y su incidencia en el proceso productivo [Tesis de Licenciatura] en la Universidad Central del Ecuador, Quito

Ormeño,P (2020) Mejora de proceso productivo utilizando herramientas lean en empresa del sector gastronómico tradicional para incrementar su productividad [Tesis de Licenciatura] en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima

Burneo (2017) Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna [Tesis de Maestría] en la Universidad Privada de Tacna.

Farfán (2015) Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04 [Tesis de Maestría] en la Universidad César Vallejo, Lima.

Fernández, E (2019) Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Triveca S.A.C. [Tesis de Licenciatura] en la Universidad de Lambayeque.

Becerra (2019) Mejora continua del proceso productivo, para incrementar la productividad en el área de pilado del Molino Chiclayo S.A.C. [Tesis de Licenciatura] en la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Neyra, A (2018) Gestión del talento humano y calidad del servicio brindado por Clínica Inmaculada Concepción [Tesis de Licenciatura] en la Universidad San Pedro, Sullana

Roldan, P (2016) [Factores de Producción]. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/factores-de-produccion.html>

Quiroa, M (2020) [Definición de Producción]. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/produccion.html>

Grudemi (2018) [Definición de Bines y Servicios]. Recuperado de:
<https://enciclopediaeconomica.com/bienes-y-servicios/>

Runa (2020) [Definición de Selección]. Recuperado de:
<https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/conceptos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>

Camacho (2021) [Definición de Reclutamiento]. Recuperado de:
<https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa/#que>

Vallejo, L (2016) Gestión del talento humano. Editorial: La caracola, Ecuador.

Molina, O (2014) [Definición de Calidad de servicios]. Recuperado de:
https://www.ecured.cu/Calidad_de_los_Servicios

Soltero, J (2016) [Definición de Sistemas de información gerencial]. Recuperado de:
<https://sites.google.com/site/jesusgerenciales/assignments>

Orellana, P (2020) [Definición de Evaluación]. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>

Pérez, O (2021) [Definición de Descripción de puestos]. Recuperado de:
<https://blog.peoplenext.com.mx/descripcion-de-puestos-talento-humano>

Vargas, S (2017) [Definición de Diseño de puestos]. Recuperado de:
<http://micarrera.com/disenio-de-puestos-y-medicion-de-trabajo-su-enfoque-e-importancia/>

Hernández, R (2019) [Definición de Remuneración]. Recuperado de:
<https://www.economiasimple.net/glosario/remuneracion>

Del Prado, J (2016) [Definición de Seguridad]. Recuperado de: <https://blogs.informacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>

Porto et al (2016) [Definición de Base de datos]. Recuperado de:
<https://definicion.de/base-de-datos/>

Rus, E (2020) [Definición de Investigación aplicada]. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>

Coll, F (2020) [Definición de Estudio transversal]. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>

Abril, M (2018) Diseño de Proceso de Gestión del Talento Humano. Editorial:
MEGAGRAF, Colombia

Cabello, P (2017) [Ética en la Investigación Cuantitativa]. Recuperado de:
<http://meryannguaita.blogspot.com/>

Acosta, E (2020) [Definición de encuesta y entrevista]. Recuperada de:
https://prezi.com/lia3wvrtv0_r/diferencia-entre-encuesta-entrevista-y-cuestionario/?fallback=1

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Gestión del Talento Humano para optimizar el Proceso Productivo de una Asociación Bananera Querecotillo- Sullana. 2021

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Es el conjunto de políticas y prácticas requeridas para tratar aspectos como el reclutamiento, la selección, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración, calidad de vida y recompensas. Teniendo en cuenta que, para una gestión de talento humano efectiva, es esencial tratar al trabajador, no solo como recurso sino también como socio. (Chiavenato, 2020)	La Gestión del talento humano será medida en función a sus dimensiones: admisión, aplicación de cargos, compensación, desarrollo personal, mantenimiento y evaluación. Mediante un cuestionario.	Admisión	Reclutamiento	ORDINAL
				Selección	
			Aplicación de Cargos	Descripción de cargos	ORDINAL
				Diseño de cargos	
			Compensación	Remuneración	ORDINAL
				Beneficios	
			Desarrollo personal	Programas de integración	ORDINAL
				Aumento de desarrollo profesional	
			Mantenimiento	Higiene	
				seguridad	
Calidad de servicio					

			Evaluación	Base de datos	ORDINAL
				Sistema de información gerencial	
Variable 2: Proceso Productivo	Es cualquier actividad o grupo de actividades que transforman los elementos de entrada (insumos), en elementos de salida (los productos o servicios). (Collier & Evans, 2016)	El proceso de productivo será medida en función a sus dimensiones: factores productivos y producción. Mediante un cuestionario.	Factores productivos	Cultivo de Tierra	ORDINAL
				Trabajo	
				Capital	
			Producción	Tecnología	ORDINAL
	Bienes o servicios				

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Gestión del Talento Humano para optimizar el Proceso Productivo de una Asociación Bananera Querecotillo-Sullana. 2021	<p align="center">General</p> <p>¿Cómo la Gestión del Talento Humano optimiza el proceso productivo de una asociación bananera?</p>	<p align="center">General</p> <p>Determinar como la gestión de talento humano optimiza el proceso productivo de una asociación bananera</p>	Por su carácter descriptivo no se considera el Planteamiento de hipótesis de investigación.	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Diseño Transversal No Experimental Descriptivo.</p> <p>Técnica Encuesta y entrevista</p> <p>Población 250 trabajadores</p> <p>Muestra 152 trabajadores</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
	<p align="center">Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la importancia de la admisión de personal en la Gestión de Talento Humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera?</p> <p>¿De qué manera la aplicación de cargo logra optimizar el proceso productivo de una asociación bananera?</p> <p>¿Cómo la compensación salarial optimiza el proceso productivo de una asociación bananera?</p> <p>¿Cuáles son las principales características de desarrollo personal dentro de una asociación</p>	<p align="center">Objetivos específicos</p> <p>Explicar la importancia que tiene la admisión de personal en la Gestión de Talento Humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera.</p> <p>Determinar la manera como la aplicación de cargo optimiza el proceso productivo de una asociación bananera.</p> <p>Detallar como la compensación salarial optimiza el proceso productivo de una asociación bananera.</p> <p>Precisar las principales características de desarrollo personal dentro de una</p>		

	<p>bananera?</p> <p>¿Cómo ayudaría el mantenimiento de personal a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera?</p> <p>¿Qué importancia tiene la evaluación de personal en la gestión de talento humano para optimizar el proceso productivo de una asociación bananera?</p> <p>¿De qué manera contribuyen los factores productivos a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera?</p> <p>¿Cómo podría la producción optimizar el proceso productivo de una asociación bananera?</p>	<p>asociación bananera.</p> <p>Puntualizar como ayudaría el mantenimiento de personal a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera</p> <p>Especificar la importancia que tiene la evaluación de personal en la gestión de talento humano para optimizar el proceso productivo.</p> <p>Describir de qué manera contribuyen los factores productivos a optimizar el proceso productivo de una asociación bananera.</p> <p>Demostrar cómo podría la producción optimizar el proceso productivo de una asociación bananera</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO 3. CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Estimado Sr. (Sra.), solicito su colaboración para la realización del siguiente cuestionario, el cual es de carácter confidencial y está destinado a recabar información necesaria para la investigación *Gestión del Talento Humano para Optimizar el Proceso Productivo de una Asociación Bananera Querecotillo – Sullana. 2021.*

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y marque las respuestas con un aspa (x), teniendo en cuenta la siguiente escala: A) Totalmente en desacuerdo – B) En desacuerdo – C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo – D) De acuerdo – E) Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO					
Ítems	Escala de Medición				
	A	B	C	D	E
1. Cree usted que se eligen las fuentes de reclutamiento apropiadas para admitir personal					
2. Considera usted que, cumplen a cabalidad con los procesos de selección					
3. Considera usted Que la descripción de cargos, optimiza las funciones del colaborador					
4. Considera que el diseño de cargos permite a la Asociación controlar los resultados de la producción					
5. Considera justa la remuneración proporcionada a sus trabajadores					

6. Se brinda a los trabajadores sus beneficios sociales de acuerdo a la Legislación Vigente					
7. Cuenta con programas de integración que promuevan la superación de los colaboradores.					
8. Le brinda la oportunidad de agenciarse de nuevos conocimientos y competir profesionalmente					
9. Las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad, son las adecuadas para el desempeño de sus funciones					
10. Brinda a sus trabajadores los implementos de seguridad para salvaguardar el bienestar de sus trabajadores					
11. Considera que cumple con la expectativas que tienen los trabajadores sobre satisfacer sus necesidades					
12. Cuenta con una base de datos para hacer un seguimiento continuo del desempeño de sus colaboradores					
13. Cuenta con un sistema de información gerencial, para la buena toma de decisiones y el respectivo control					

VARIABLE 2: PROCESO PRODUCTIVO					
Ítems	Escala de Medición				
	A	B	C	D	E
1. Se tiene conocimiento sobre el cultivo de la tierra					
2. Considera brindar su máximo tiempo y esfuerzo en la producción.					
3. Se cuenta con los recursos financieros para llevar a cabo el proceso productivo					
4. Cuentan con el conocimiento y la técnica para desarrollar sus tareas de manera eficaz					
5. Considera que los bienes y/o servicios son de calidad					


Anexo 4: Validaciones



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA OPTIMIZAR EL PROCESO PRODUCTIVO DE UNA ASOCIACIÓN BANANERA QUERECOTILLO- SULLANA 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 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																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		90			


 Mgtr. Cecilia Gomez Zuniga
 GLAD: 15719

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 trabajadores de una Asociación Bananera Querecotillo-Sullana	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 20 días del mes de Octubre del Dos mil Veintiuno.




 Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
 CLAD. 15719

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

**Gestión del Talento Humano para Optimizar el Proceso Productivo de una Asociación Bananera
Querecotillo – Sullana. 2021**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 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	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Karina Tomasa Valdiviezo Pérez con DNI N° 02874217, Mgtr. Ciencias de la Educación Superior ANR: A443690 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 el instrumento: Cuestionario

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

CUESTIONARIO	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 19 días del mes de octubre del Dos mil veintiuno.




Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142

Mgtr. : Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
 DNI : 02874217
 Especialidad : Administración
 E-mail : kvaldiviezope@ucvvirtual.edu.pe

Gestión del Talento Humano para Optimizar el Proceso Productivo de una Asociación Bananera
Querecotillo – Sullana. 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 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	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	



Mg. Raquel Silva Juárez
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						100		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																							100	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																							100	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																							100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 25 de octubre de 2021.



 Mg. Raquel Silva Juárez

 LC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

 CLAD-01899

Mg. : Raquel Silva Juárez

 DNI : 02846914

 Teléfono : 945023058

 E-mail : raquelsilvajarez@gmail.com



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Raquel Silva Juárez con DNI N°02846914, Mg. En Gerencia Empresarial ANR:A442805, 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 el instrumento: Cuestionario

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

CUESTIONARIO	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 25 días del mes de octubre del Dos mil veintiuno.


Mg. Raquel Silva Juárez
LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD-01899

Mg : Raquel Silva Juárez
DNI : 02846914
Especialidad : Ciencias Administrativas

E-mail : raquelsilvajarez@gmail.com

Anexo 5: Análisis de Confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Angie Alexa Alburqueque Farías Rosa Eudelia Reyes Rey
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión del Talento Humano para optimizar el Proceso Productivo de una Asociación Bananera Querecotillo- Sullana. 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	:	TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Gestión del talento humano
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	16-10-2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	16

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.801
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

<p>Ítems evaluados: 13</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>La confiabilidad del instrumento se determinó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.801, caen en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar la Gestión del Talento humano</p>



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
 Lic. ESTADÍSTICA
 COESPE 506

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Angie Alexa Alburquerque Farías Rosa Eudelia Reyes Rey
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión del Talento Humano para optimizar el Proceso Productivo de una Asociación Bananera Querecotillo- Sullana. 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	:	TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Proceso productivo
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	16-10-2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	16

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.807
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems evaluados: 05</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>La confiabilidad del instrumento se determinó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.807, caen en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el proceso productivo</p>



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
 Lic. ESTADÍSTICA
 COESPE 506

Anexo 7: Fórmula para el cálculo de la muestra

Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{NZ^2P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Donde:

$N = 250$, es el tamaño de la población

$Z = 1.96$: Es un valor tabular de la distribución normal elegido con un nivel de confianza del 95%.

$P = 0.5$, se denomina proporción esperada o probabilidad de éxito. Se usa 0.5 o 50%, porque el estudio no cuenta con antecedentes en la institución investigada.

$e = 0.05$, es el error máximo que el investigador está dispuesto a aceptar en las estimaciones.

Con esta información,

$$n = \frac{250 \times 1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(250 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)} = 152$$

$N: 152$