



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención
del Grado Académico de Magister en
Administración de Empresas

TEMA

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU REPERCUSIÓN EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE LA
EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL CANTÓN QUEVEDO,
AÑO 2023.

AUTOR

ING. GABRIEL LENIN VALERO VERA

DIRECTOR

ING. EMILIO ALBERTO YONG CHANG, MBA

QUEVEDO – ECUADOR
2025

CERTIFICACIÓN

El suscrito **ING. EMILIO ALBERTO YONG CHANG, MBA.**, director del proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas.

CERTIFICA:

Que el **ING. GABRIEL LENIN VALERO VERA**, ha cumplido con la elaboración del proyecto de investigación titulado: **“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU REPERCUSIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023”**, el mismo que se encuentra apto para la presentación y sustentación respectiva.

Quevedo, junio 2025.

Cordialmente,

**EMILIO ALBERTO
YONG CHANG**

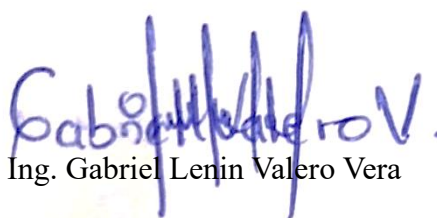
Firmado digitalmente por
EMILIO ALBERTO YONG CHANG
Fecha: 2025.06.28 21:18:08
-05'00'

ING. EMILIO ALBERTO YONG CHANG, MBA.

DIRECTOR

AUTORÍA

La presente investigación titulada “**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU REPERCUSIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023**”, es de autoría del Ing. GABRIEL LENIN VALERO VERA, por ello, se extiende el presente documento a la Facultad de Posgrado y por su intermedio a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, para que utilice los resultados como material de consulta académica para futuras investigaciones.



Ing. Gabriel Lenin Valero Vera

Autor

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, objeto de mi dedicación, esfuerzo y perseverancia se lo dedico a Dios, por guiarme e iluminarme durante toda mi formación profesional, a mi esposa mi hijo y mis padres que con infinito amor, esfuerzo y sacrificio han brindado su apoyo moral siempre y en todo momento, y cumplir mis objetivos.

Extiendo eterna gratitud en el desarrollo de la presente investigación a todos los colaboradores de la Empresa Reybanpac CL, quienes con su esfuerzo diario y dedicación hacen posible el crecimiento y éxito de la empresa.

Gabriel Valero

AGRADECIMIENTO

La gratitud es uno de los sentimientos más nobles que nos ha regalado la vida, por lo cual se expresa un profundo agradecimiento, al gobierno nacional por la consecución de estos estudios a través de una beca.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por la oportunidad de preparación en su prestigiosa Institución y obtener el Título de Magister en Administración de Empresas, y fortalecer la profesión en el campo laboral con eficiencia, eficacia y responsabilidad para contribuir a la sociedad del conocimiento.

A las autoridades de la UTEQ, por su favorable gestión en beneficio de la comunidad universitaria. Al Señor Decano de la Facultad de Posgrado, por sus grandes gestiones en beneficio de los programas de maestrías.

A la Dra. Mariela Andrade Arias, PhD. Coordinadora del Programa de Maestría en Administración de Empresas por todo el apoyo recibido.

De manera muy especial mi sincero agradecimiento al Ing. Emilio Alejandro Yong Chang, MBA, quien supo guiarme muy acertadamente con indicaciones y sugerencias de buena voluntad y experiencia a lo largo de este trabajo para culminar con éxito mi investigación

A todos los Académicos del Programa por sus sabias enseñanzas que permitieron aprendizajes significativos en cada una de las asignaturas.

Al Gerente de la Empresa REYBANPAC, símbolo de esfuerzo y prosperidad, que contribuye al bienestar de la población, un agradecimiento por la apertura brindada para la culminación de la presente investigación

Gabriel Valero

PRÓLOGO

La gestión del talento humano es uno de los pilares fundamentales en el éxito de cualquier organización. En el contexto agrícola, particularmente en empresas como Reybanpac CL, ubicada en la Zona Vergel, Cantón Quevedo, esta gestión se vuelve esencial para maximizar la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores. El presente estudio se adentra en la relación entre la correcta administración del talento humano y su impacto directo en la productividad de los empleados agrícolas, reconociendo que el capital humano es el motor que impulsa el desarrollo dentro de esta industria.

En el sector agrícola, el éxito depende no solo de los recursos naturales y tecnológicos, sino también del factor humano. Los trabajadores agrícolas desempeñan un papel crucial en las actividades productivas, y su desempeño está estrechamente ligado a las estrategias de gestión que la empresa implemente. A través de una adecuada selección, capacitación, motivación y evaluación del personal, las empresas pueden mejorar significativamente los niveles de productividad, reduciendo costos y aumentando la competitividad en el mercado.

El año 2023 representa una etapa clave para el análisis de la gestión de talento humano en Reybanpac CL, dado el contexto económico y social que atraviesa el sector agrícola en Ecuador. La investigación aborda de manera integral los procesos de gestión de recursos humanos en la empresa, evaluando sus prácticas y su repercusión en los resultados productivos de los trabajadores agrícolas.

Finalmente, el presente estudio busca aportar recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos, con el fin de optimizar la gestión del talento humano en la empresa Reybanpac CL. Al comprender la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad, las organizaciones agrícolas pueden implementar estrategias más efectivas para lograr un ambiente de trabajo más productivo, competitivo y sostenible en el largo plazo.

Ing. Fanny Mendoza MSc.
Gerente del Área de Talento Humano
REYBANPAC CL.

RESUMEN

La gestión del talento humano en el sector agrícola se centra en contratar, capacitar, cuidar y motivar a los trabajadores, su correcta aplicación repercute en la mejora de la productividad, crea un buen ambiente laboral, ofrece formación, valora el trabajo y cuida el bienestar emocional, a fin de aumentar el rendimiento, reducir la rotación de personal y mejorar la calidad del trabajo agrícola. El objetivo principal fue analizar la gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores agrícolas de Reybanpac CL, en la Zona Vergel en Quevedo, año 2023. La investigación realizada fue de carácter no experimental, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional. La muestra de la población objeto de estudio estuvo compuesta por 256 trabajadores agrícolas de la Zona El Vergel. Para el análisis, se utilizó una fórmula para muestras finitas. La técnica empleada consistió en realizar entrevistas al gerente y encuestas a los trabajadores, utilizando un cuestionario cerrado que abordó la variable de gestión del talento humano, así como la de productividad laboral. Como resultado, se encontró que los trabajadores perciben un buen nivel tanto en la gestión del talento humano (54%) como en la productividad laboral (74%). Además, se determinó que existe una relación directa y significativa entre el tiempo de trabajo, las condiciones laborales, la eficiencia y eficacia, y la variable de gestión del talento humano. Al finalizar, se plantea una propuesta de intervención que incluye la identificación de cuatro estrategias en la gestión del talento humano para mejorar la productividad de los trabajadores agrícolas. Se llevaron a cabo talleres de capacitación que abordaron diversos aspectos, como conocimientos generales sobre la productividad de la Empresa, motivación, trabajo en equipo y, finalmente, un programa de incentivos.

Palabras Clave: Administración, Recursos Humanos, Agricultura, Productividad Laboral, Eficiencia.

ABSTRACT

Human talent management in the agricultural sector focuses on hiring, training, caring for, and motivating workers. Its proper application improves productivity, creates a positive work environment, offers training, values work, and fosters emotional well-being, all in order to increase performance, reduce staff turnover, and improve the quality of agricultural work. The main objective was to analyze human talent management and its influence on the productivity of agricultural workers at REYBANPAC CL, in the Vergel Zone of Quevedo, in 2023. The research was non-experimental, with a cross-sectional, descriptive, and correlational design. The sample of the study population consisted of 256 agricultural workers from the El Vergel Zone. For the analysis, a finite sample formula was used. The technique employed consisted of interviews with the manager and surveys with workers, using a closed questionnaire that addressed the variable of human talent management, as well as labor productivity. As a result, it was found that workers perceive a good level of both human talent management (54%) and labor productivity (74%). Furthermore, it was determined that there is a direct and significant relationship between working time, working conditions, efficiency and effectiveness, and the variable of human talent management. Finally, an intervention proposal was presented, including the identification of four strategies in human talent management to improve the productivity of agricultural workers. Training workshops were held that addressed various aspects, such as general knowledge about the company's productivity, motivation, teamwork, and, finally, an incentive program.

Keywords: Administration, Human Resources, Agriculture, Labor Productivity, Efficiency.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRÓLOGO.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	2
1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA	3
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.3.1. Problema General	4
1.3.2. Problemas Derivados	4
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.5. OBJETIVOS.....	4
1.5.1. Objetivo General	4
1.5.2. Objetivos Específicos	5
1.6. JUSTIFICACIÓN.....	5
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	8
2.1.1. Gestión	8
2.1.2. Talento humano	8
2.1.3. Gestión del talento Humano	9
2.1.4. Productividad	10
2.1.5. Agricultura y Empleo.....	11
2.1.6. Empresas agrícolas	11

2.1.7. Administración.....	12
2.1.8. Recursos Humanos	13
2.1.9. Administración de Recursos Humanos.....	14
2.1.10. Gestión administrativa	14
2.1.11. Desempeño laboral	15
2.1.12. Evaluación de desempeño.....	16
2.1.13. Clima Organizacional	17
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
2.2.1. Historia de la gestión de talento humano.....	18
2.2.1.1 Importancia en la organización.....	20
2.2.1.2. Gestión de talento humano y la rentabilidad	21
2.2.2. Dimensiones de la gestión del talento humano.....	22
2.2.3. Objetivos de la gestión del talento humano	26
2.2.4. Productividad Laboral.....	27
2.2.5. Teorías de desempeño laboral.....	28
2.2.5.1. Teorías de la equidad de Adams	28
2.2.5.2. Teoría de las expectativas de Víctor Vroom.....	29
2.2.5.3. Teoría de Fijación de metas de Edwin Locke	29
2.2.6. Dimensiones de la Gestión de talento humano	30
2.2.6.1. Tiempo de trabajo.	30
2.2.6.2. Tecnología y Comunicación.	30
2.2.6.3. Eficiencia.	31
2.2.6.4. Eficacia.	31
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	32
2.3.1. Título IV del Régimen de Desarrollo Constitución de la República del Ecuador.....	32
2.3.2. Capítulo IX De la terminación del contrato de trabajo	33
2.3.3. Capítulo I Regularización y Legalización de Tierras	35
2.3.4. Decreto ejecutivo 255	36
2.3.5 Capítulo sexto: Del comportamiento de los trabajadores	36
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	39

3.1.1.	Investigación de campo	39
3.1.2.	Investigación descriptiva	39
3.1.3.	Investigación documental	40
3.2.	MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	40
3.2.1.	Método inductivo	40
3.2.2.	Método Analítico	40
3.3.	CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	41
3.3.1.	Población y muestra.....	42
3.3.1.1.	Población	42
3.3.1.2.	Muestra	42
3.3.2.	Técnicas de investigación	43
3.3.2.1.	Observación.	43
3.3.2.2.	Entrevista.	43
3.3.2.3.	Encuesta	44
3.3.3.	Instrumentos de investigación	44
3.3.3.1.	Cuestionario de entrevista.....	44
3.3.3.2.	Cuestionario de encuesta	44
3.4.	ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO.....	45
3.5.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	45
3.6.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	46
	CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48
4.1.	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA EL VERGEL.....	49
4.1.1.	Herramientas utilizadas entrevista y encuesta	49
4.1.2.	Entrevista a Gerente de Zona Vergel de REYBANPAC CL.....	49
4.1.3.	Encuesta a trabajadores agrícolas de la Empresa REYBANPAC zona El Vergel.....	53
4.1.4.	Discusión Objetivo 1	58
4.2.	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS CON RELACIÓN A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.	60
4.2.1.	Herramienta utilizada, encuesta.....	60
4.2.2.	Encuesta a trabajadores agrícolas de la Empresa REYBANPAC de la Zona	

VERGEL	60
4.2.3. Encuesta para el nivel de productividad laboral de los trabajadores agrícolas de la Empresa Reybanpac Zona El Vergel.....	67
4.2.4. Discusión Objetivo 2.	69
4.3. ESTRATEGIAS EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE LA EMPRESA REYBANPAC CL.	70
4.3.1. Herramienta utilizada, análisis documental, Estrategias Aplicadas.....	70
4.3.2. Propuesta de esquema de actividades en el Taller.	74
4.3.3. Financiamiento.....	83
4.3.4. Discusión Objetivo 3	86
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
5.1. CONCLUSIONES.....	89
5.2. RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de la Empresa REYBANPAC ZONA VERGEL.....	422
Tabla 2. Entrevista al Gerente de Zona Vergel de la Empresa REYBANPAC CL.....	499
Tabla 3. Nivel de Gestión del Talento Humano.	533
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano.	544
Tabla 5. Nivel de la Dimensión Planificación de los Recursos Humanos.....	555
Tabla 6. Nivel de la Dimensión Organización del Trabajo.	555
Tabla 7. Nivel de la Dimensión Gestión del Empleo.	566
Tabla 8. Nivel de la Dimensión Gestión del Rendimiento.	566
Tabla 9. Nivel de la Dimensión Gestión de Compensación.	577
Tabla 10. Nivel de la Dimensión Gestión del Desarrollo.	577
Tabla 11. Nivel de la Dimensión Gestión de Relaciones Humanas y Sociales	588
Tabla 12. Capacitaciones recibidas alineadas con las necesidades de su trabajo.	6060
Tabla 13. Capacitaciones ofrecidas en la empresa para la mejora del desempeño.....	61
Tabla 14. Nivel de comunicación y confianza con jefes inmediatos y compañeros. .	6261
Tabla 15. Cumplimiento de la empresa en reconocer y valorar su desempeño laboral.	622
Tabla 16. Existencia en su área de trabajo de un ambiente laboral seguro y respetuoso para ser más productivo.	633
Tabla 17. Evaluación justa y objetiva del desempeño en la empresa.	643
Tabla 18. Incentivos y beneficios son adecuados que motivan a ser más productivo..	644
Tabla 19. La empresa recompensa su esfuerzo de manera justa.	655
Tabla 20. Nivel de Productividad Laboral.....	676
Tabla 21. Nivel de las dimensiones de la Productividad Laboral.....	677
Tabla 22. Taller: Productividad de la empresa.	732
Tabla 23. Taller de motivación.	765
Tabla 24. Programa de incentivos.....	787
Tabla 25. Taller de trabajo en equipo.	809
Tabla 26. Resumen de actividades.....	81
Tabla 27. Recursos económicos / varios.....	832
Tabla 28. Instrumento para medir si se ha logrado mejorar su productividad laboral.	843
Tabla 29. Interpretación de puntajes de evaluación.....	854
Tabla 1 Interpretación de puntajes de evaluación.....	85

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado de Anti plagio Compilatio	98
Anexo 2. Solicitud de petición para aprobación del perfil de la Investigación	99
Anexo 3. Solicitud de aceptación de la Investigación a la Empresa	100
Anexo 4. Entrevista al Gerente de la Empresa Reybanpac CL	101
Anexo 5. Encuesta a Trabajadores agrícolas de la Empresa Reybanpac CL.....	102
Anexo 6. Encuesta de satisfacción a Trabajadores agrícolas de la Empresa Reybanpac CL.	107
Anexo 7. Encuesta a Trabajadores de la Empresa.....	109
Anexo 8. Soporte fotográfico.	112

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano ha emergido como un pilar estratégico en el sector agrícola, que tradicionalmente fue marginado de los enfoques modernos de administración, por ello, el sector agrícola enfrenta desafíos globales como el cambio climático, la migración rural-urbana, la escasez de mano de obra calificada y la creciente demanda alimentaria. Estos factores obligan a replantear los modelos productivos, incluyendo una visión más integral de los recursos humanos como activos clave para la sostenibilidad y competitividad.

De forma global, la gestión del talento humano ha optado por adoptar políticas de selección, formación continua, condiciones laborales seguras y esquemas de incentivos que reconozcan el esfuerzo físico y cognitivo de los trabajadores del campo. En este nivel, la capacidad organizacional para atraer y retener talento influye de manera directa en la eficiencia operativa y en el cumplimiento de los estándares de calidad y producción.

Las empresas Agroindustriales en Latinoamérica, han apostado por la gestión del talento humano como un elemento fundamental para el crecimiento sostenible y el aumento de la productividad agrícola. Sin embargo, los desafíos que enfrenta el sector agrícola en materia de talento humano para el sector agrícola, exponen barreras como una escasa inversión para la capacitación formativa y situaciones laborales inadecuadas.

La repercusión de una adecuada gestión del talento se evidencia en el desempeño individual del trabajador agrícola, generando, mayor motivación, reducción del ausentismo, mejora en las habilidades técnicas y en la adopción de tecnologías. Todo ello se traduce en una mayor productividad, tanto en términos de cantidad como de calidad de la producción. Así, se establece una relación directa entre el bienestar del trabajador y los

resultados productivos, lo que demuestra que invertir en capital humano no es un gasto, sino un componente esencial para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria. Los países agrícolas buscan constantemente mejorar el clima organizacional, como un tema relevante, dado que las características culturales, económicas y sociales de la región pueden influir significativamente en el ambiente de trabajo, lo que impulsa al trabajador a exponer malestar en su entorno laboral y eleva el nivel de conflicto en la empresa.

En el Ecuador este tema se centra en comprender cómo las dinámicas culturales, económicas y sociales del país afectan el ambiente de trabajo en las organizaciones; Las organizaciones que logran adaptarse a estas dinámicas y adoptan prácticas centradas en el bienestar de sus empleados tienden a crear un ambiente laboral más positivo y productivo. A medida que las empresas en Ecuador continúan evolucionando, es probable que mejore el clima organizacional, beneficiando tanto a los empleados al mejorar sus condiciones de trabajo, así como a las propias organizaciones, mejorando el desempeño laboral de sus colaboradores.

La empresa REYBANPAC C.L. es una de las más importante empresas agrícolas en el Ecuador, tiene más de 6,500 trabajadores contratados de manera directa, en diferentes actividades agrícolas, siendo la más insigne el banano, adicional de palma africana, piña, macadamia, leche, etc. lo que implica generar toda una estructura organizacional para el manejo del personal, teniendo funcionarios y funciones claramente establecidas, lo que implica mejorar constantemente el clima organización y medir la satisfacción laboral de todos su trabajadores en sus diferentes áreas.

En esta empresa el área de Talento Humano realiza la medición del clima organizacional a través de encuestas, entrevistas y otros métodos de retroalimentación de los empleados,

lo que permite al área, identificar aspectos para mejora y tomar decisiones para crear un ambiente de trabajo más positivo y saludable beneficiando un clima organizacional favorable para los colaboradores y la empresa por igual.

EL presente trabajo de investigación consta de cinco capítulos, los mismos que exponen lo siguiente:

El Capítulo I, presenta el marco contextual de la investigación, donde se describen las características del entorno al tema de estudio, consta de la ubicación y contextualización de la problemática, situación actual de la problemática, problema general, problemas derivados, delimitación de la problemática, objetivo general, los específicos, por último, la justificación.

El Capítulo II, expone el marco teórico de la investigación, cuenta con una amplia conceptualización, el mismo que contiene la fundamentación conceptual, fundamentación teórica y fundamentación legal, como soporte de la investigación.

En el Capítulo III, muestra la metodología de la investigación: tipo y diseño, además definen la muestra, los instrumentos y procedimientos de investigación, la elaboración del marco teórico, recolección, procesamiento y análisis de la información obtenida.

El capítulo IV, se encuentra los resultados de la investigación mediante el uso de las herramientas, y métodos de investigación antes descritos, para conseguir la información suficiente en aras del desarrollo de los objetivos propuestos para esta investigación.

En el capítulo V, define las conclusiones y recomendaciones como producto final de la investigación, los cuales se ampararon en el desarrollo y análisis del proyecto.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

"La vida no te quita cosas, te libera de cosas, te alivia para que vuelas más alto, para que alcances la plenitud"

Facundo Cabral

1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La investigación se sitúa en la empresa REYBANPAC CL. (Rey Banano del Pacífico C.L.), una de las principales productoras y exportadoras de banano del Ecuador, posee fincas distribuidas en diversas zonas agrícolas del litoral ecuatoriano, Los Ríos, El Oro y parte de la provincia del Guayas, en la costa ecuatoriana constituye el corazón de la actividad económica. En el cantón Quevedo, provincia de Los Ríos, tiene su edificio principal, donde realiza sus operaciones agrícolas y oficinas administrativas, ubicada en Km 1 ½ vía a valencia, mediante registro único de contribuyentes o razón social número RUC. 0990326606001.

REYBANPAC CL. productor de la marca Favorita, nace en 1977 gracias al emprendimiento de su Fundador Segundo Wong Mayorga, quien con su visión conquistó con el mejor banano ecuatoriano, los mercados de Rusia y China, los cuales en su momento no estaban siendo atendidos. Esta empresa agrícola genera empleo directo e indirecto a más de 6500 colaboradores, por lo que adquiere una relevancia estratégica las acciones del área de Talento Humano, para enfrenta desafíos estructurales como: alta rotación de personal, escasa tecnificación del trabajo agrícola, bajo acceso a formación continua, condiciones laborales frecuentemente precarias, falta de alineación entre la cultura organizacional y las condiciones de bienestar del trabajador.

La presente investigación se orienta a analizar cómo las prácticas de gestión del talento humano en REYBANPAC influyen directamente en la productividad de sus trabajadores agrícolas. Se parte de la premisa de que la inversión en capital humano no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad del sector agroexportador ecuatoriano. Esto se debe a que no se están cumpliendo adecuadamente los protocolos establecidos en el área de talento humano.

En la actualidad, la empresa atraviesa cambios significativos en su estructura organizacional, lo que impacta directamente en su capital humano. Además, se ha identificado que el manual de funciones se encuentra desactualizado, lo que hace necesaria la reingeniería de los procesos en los departamentos administrativos. En particular, el área de Planificación y Gestión desarrolla múltiples actividades relacionadas con la selección, reclutamiento, contratación y recompensas del personal.

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

La empresa REYBANPAC CL, como líder en el sector agrícola, ha puesto en marcha políticas de sostenibilidad y responsabilidad social, pero enfrenta grandes retos en la gestión del talento humano, crucial para la productividad. Esto incluye la formación del personal agrícola, retención de talento rural, clima laboral en las fincas, y motivación de los trabajadores. También problemas de planificación en el reclutamiento y selección de personal, afectando procesos operativos. Además, una escasa planificación para la formación integral de la mano de obra agrícola, genera un impacto negativo en los costos.

En la zona El Vergel, está conformada por 7 Hcdas. Agrilechos 1 y 2, Recreo, Magdalena, Continental, Mellizas y San José, donde existen problema en cuanto al cumplimiento de planificación operativa agrícola lo que influye en la contratación del talento humano a largo plazo. Si el problema persiste, el prestigio ganado gracias al esfuerzo de directivos, empleados y trabajadores se va a debilitar por lo que es necesario implementar estrategias de gestión de talento humano que permita la mejora de la productividad de los trabajadores agrícolas de la Zona El Vergel. También existe una alta rotación del personal agrícola lo que impacta en el aumento de costos por mano de obra, otra de las dificultades que se observa es el inadecuado clima organizacional lo que impacta en el rendimiento laboral de la zona, siendo necesarios tomar correctivos.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema General

¿Cómo la Gestión de Talento Humano repercute en la productividad de los trabajadores agrícola de la empresa Reybanpac CL. Zona Vergel cantón Quevedo, año 2023?

1.3.2. Problemas derivados

- ¿Cuáles son los procesos de la Gestión de Talento humano en Reybanpac CL que potencian el desempeño de los trabajadores agrícolas en la Zona El Vergel?
- ¿Cuál es el nivel de productividad desarrollan los trabajadores agrícolas de la empresa Reybanpac CL. zona Vergel cantón Quevedo, año 2023?
- ¿De qué manera las estrategias de gestión de talento humano influyen en la mejora de la productividad de los trabajadores agrícolas?

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Administración de Empresas

ÁREA: Administración

LÍNEA: Administración, Comercio, Economía y desarrollo de Empresas

LUGAR: Quevedo

TIEMPO: Año 2023

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la gestión de talento humano y su repercusión en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa Reybanpac CL. Zona Vergel cantón Quevedo, año 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar los procesos de gestión de talento humano en la empresa REYBANPAC CL. Zona Vergel cantón Quevedo, año 2023.
- Exponer la productividad de los trabajadores agrícolas con relación a la gestión de talento humano de la empresa REYBANPAC CL. Zona Vergel.
- Determinar las estrategias en la gestión de talento humano para la mejora de la productividad de los trabajadores agrícolas.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se lleva a cabo en respuesta a la apremiante necesidad de examinar la gestión del talento humano y su influencia en la agricultura, un aspecto esencial en cualquier organización. Este análisis se centra en el impacto que tiene dicha gestión en la productividad del sector agrícola, donde el desempeño de los trabajadores está intrínsecamente ligado a la eficacia y calidad de la producción. Con este propósito, se buscan proponer estrategias destinadas a optimizar tanto el rendimiento como el bienestar laboral de los empleados.

Desde una perspectiva científica, este estudio se basa en teorías relacionadas con la administración de recursos humanos, la motivación laboral y la productividad. Estas teorías señalan que un manejo adecuado del capital humano no solo incrementa la eficiencia operativa, sino que también eleva la satisfacción y el compromiso de los trabajadores.

Desde un enfoque práctico y metodológico, la investigación aporta valiosas estrategias para dinamizar la gestión del talento humano en la empresa, optimizando la capacitación, promoviendo la estabilidad laboral y mejorando el clima organizacional, así como fomentando procesos innovadores de responsabilidad social dirigidos a los

empleados. Al centrarse en aspectos específicos como las condiciones de trabajo, la motivación y las oportunidades de desarrollo, se pretende mejorar el bienestar de los trabajadores, reducir la rotación laboral y potenciar la eficiencia de la empresa en el sector agrícola.

El estudio también ha tenido una notable trascendencia social, pues al enfocarse en un área geográfica específica, como es la Zona Vergel, permite identificar los factores locales que influyen en el rendimiento laboral. Entre estos factores se encuentran la disponibilidad de recursos naturales y tecnológicos, las dinámicas sociales y las condiciones climáticas. Este análisis facilitará el desarrollo de modelos de gestión más adaptados a las necesidades del sector agrícola ecuatoriano, beneficiando tanto a los trabajadores como a las empresas.

En cuanto al impacto y la relevancia, la importancia de esta investigación radica en que una gestión estratégica y humanizada del talento humano no solo trae consigo beneficios individuales para los empleados, sino que también fortalece la sostenibilidad y competitividad de Reybanpac en el mercado global. Al mejorar la formación y el ambiente laboral, la empresa podrá incrementar su eficiencia, optimizar su producción y consolidarse como un referente dentro de la industria agrícola. Por último, este estudio ofrece un valor académico y práctico significativo, ya que puede servir como referencia para otras empresas del sector que enfrentan desafíos similares en la gestión del talento humano. Promoverá un enfoque de administración más empático y eficiente, en el que se reconozca al trabajador no solo como un recurso productivo, sino como un actor clave en el crecimiento y éxito empresarial.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

"La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica.”.

Aristóteles

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

La fundamentación conceptual es de suma importancia para cualquier investigación que se realice porque el marco teórico nos proporciona conceptos claves.

2.1.1. Gestión

El concepto de gestión se refiere al conjunto de acciones y diligencias necesarias para llevar a cabo cualquier actividad o satisfacer un deseo. En otras palabras, la gestión abarca todos los trámites realizados con el propósito de resolver una situación o concretar un proyecto (Martínez, 2024).

La Gestión en el área de talento humano debe presentar niveles excelentes y buenos respectivamente, sin embargo, esto no garantiza que se puedan implementar acciones efectivas para crear un ambiente laboral agradable (Vera-Barbosa, 2019) También se trata de un conjunto de procedimientos y acciones orientadas a alcanzar un objetivo específico. Aunque la palabra "gestión" suele asociarse principalmente con el ámbito corporativo, donde las empresas llevan a cabo diversas acciones para cumplir, por ejemplo, sus metas de ventas o de ganancias, también puede aplicarse a la administración eficiente del tiempo. (Westreicher, 2020).

La gestión son el accionar que se realiza con el propósito lograr un objetivo planteado, se considera los pasos que se elaboran dentro de una planificación y se ejecutan de forma organizada, en ese sentido, la gestión es la acción que conlleva que cada uno de esos procesos se ejecuten acorde a la propia planificación.

2.1.2. Talento humano

El talento Humano, es considerado a nivel mundial, como factor primordial dentro de las organizaciones públicas y privadas, es así que para la obtención de buenos

resultados estas buscan reclutar personal idóneo para que ocupen cada puesto de trabajo, por lo tanto, el área de personal desarrolla procesos de selección de una forma oportuna y delicada para que puedan optimizar el desempeño dentro de las instituciones (Olinda & Mori, 2020).

La gestión del talento humano se considera al interior del discurso administrativo como parte fundamental de cualquier organización, en esa perspectiva es fundamental para toda gestión, conocer en profundidad los diferentes aspectos que influyen o determinan el comportamiento de tan importante recurso (Franco & Bedoya, 2018).

El talento humano tiene un papel importante en las organizaciones. Los responsables de esta área deben identificar los mejores perfiles para cada puesto. Al mismo tiempo, los candidatos deben demostrar que su experiencia, conocimientos y motivación se alinean con las necesidades de la empresa para lograr sus objetivos.

2.1.3. Gestión del talento Humano

La gestión de talento humano no es más que aquellos procesos, que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa (Cabezas, 2021). También se considera un proceso continuo que busca identificar, atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y motivados para la organización (Colcha Dias, 2021).

Consolida la definición indicando que a gestión del talento humano se convierte en un canal de comunicación entre los colaboradores y la empresa, esto quiere decir que la empresa involucra las necesidades de los trabajadores para ayudar y respaldar la personalidad de cada uno (Farias et al., 2021). la gestión de talento humano gestiona

estrategias centradas en la cultura organizacional de apoyo, el desarrollo del liderazgo, la motivación intrínseca, el equilibrio vida-trabajo, el compromiso de los empleados y el bienestar de estos, es fundamental para crear un entorno laboral positivo y productivo (Rodríguez, 2024).

La gestión del talento humano es la planificación interna donde se realizan las diferentes actividades para el recurso más importante de una empresa, las personas, de esta gestión depende el rendimiento, el ambiente laboral y la productividad.

2.1.4. Productividad

Los aumentos sostenidos en la productividad son fundamental no solo para los habitantes promedio de la civilización, sino también para levantar a quienes menos gozan de sus beneficios. Los aumentos a largo plazo de las ganancias en las industrias o en la agricultura la fuente de empleo y sustento para muchos de los pobres, únicamente se pueden lograr aumentando la productividad de los trabajadores o agricultores (Cusolito, 2021).

La productividad en las labores agrícolas, está orientada a la persona y se centra en esperar que los empleados logren los objetivos planteados y para ello se realiza un seguimiento continuo (Arévalo, 2024).

La productividad es el resultado de un trabajo organizado, planificado y medido, por el cual un trabajador es considerado productivo si al cumplir con una planificación de trabajo dentro de un tiempo determinado, la productividad se considera el esfuerzo individual o colectivo de los trabajadores en una empresa.

2.1.5. Agricultura y Empleo

La relevancia del sector agrícola y pecuario en la economía del país ha sido claramente demostrada a lo largo de la historia económica y social de Ecuador. En la actualidad, satisface el 95% de la necesidad alimentaria de la población; proporciona empleo al 25% de la población económicamente activa (PEA). Después del petróleo, es el segundo generador más importante de divisas. La balanza comercial de este sector es muy favorable, y su contribución al PIB es significativa (Peralta, 2019).

La Agricultura Familiar se consolida mediante el diálogo global acerca del campesinado y su papel esencial en la sociedad en relación con intereses globales, tales como la sostenibilidad medioambiental, la seguridad y soberanía alimentaria, el desarrollo de mercados cercanos entre productores y consumidores, así como la promoción de una alimentación saludable fundamentada en prácticas agrícolas sostenibles y la eliminación de la pobreza rural (Guzmán, 2018).

La agricultura es uno de los más relevantes generadores de empleo, especialmente en zonas donde son agricultores por excelencia, en este sentido, la agricultura fomenta el empleo directo e indirecto, mejora las condiciones de vida de sus participantes que son parte del proceso productivo de un país.

2.1.6. Empresas agrícolas

Específicamente, el sector agrícola y ganadero, conocido como sector agropecuario, es uno de los más relevantes en la economía para el avance de un país. Esto se debe a que asegura la soberanía y la seguridad alimentaria de la población, al tiempo que favorece el desarrollo sostenido (Chávez, 2020).

La actividad humana ha fomentado el avance científico y tecnológico, en el cual las ciencias agrícolas están conectadas con los fenómenos y procesos que afectan el progreso social. Las empresas agrícolas son una generación de alimentos para cubrir una de las necesidades fundamentales de la población, es crucial el fomento de una agricultura saludable, alcanzar la seguridad alimentaria y la optimización de la nutrición que posibiliten una agricultura sostenible (Bencomo & Suazo, 2021).

Las empresas agrícolas son entidades que tiene sus actividades en la producción de la tierra, son fuente de empleo directo e indirecto, mejoran las condiciones socioeconómicas de los habitantes a su alrededor lo que impulsa la economía del país, su relevancia es la generación de recursos renovables que vinculan a otras empresas.

2.1.7. Administración

La bibliografía coincide que la Administración es el proceso por el cual se puede lograr ciertos objetivos. Es la coordinación del esfuerzo de un grupo social, utilizando eficientemente los recursos disponibles. Para mí, Administrar consiste en planear, organizar, dirigir y controlar, de manera coordinada, para lograr objetivos deseados. A partir de este noción, simple y sencilla (Viana, 2023).

Es la conducción racional de las diferentes actividades que hacen, que una organización funcione con o sin ánimo de lucro, para ello mencionamos las actividades o fases claves dentro de este proceso administrativo: Planear, Organizar, Dirigir, Controlar y Evaluar (Teoría general administración, 2024).

La administración, es el proceso por el cual las empresas generan un orden de cada actividad, buscando obtener una mayor eficiencia en sus procesos, administrar es

tener cada recurso de forma adecuada a tal punto que esta se desarrolle de forma eficiente en búsqueda de lograr un meta u objetivo.

2.1.8. Recursos Humanos

Asegurará que haya una concordancia entre el trabajo del conjunto del personal que integra la empresa y los objetivos estratégicos de la misma. Cada miembro del grupo debe entender lo que se espera de sus acciones, lo que implica crear un sistema definido para la gestión del rendimiento. La meta principal es reclutar, formar y retener a las personas idóneas para las tareas específicas, tomando en cuenta sus competencias, vivencias y saberes. Esto se logra mediante el establecimiento de metas y objetivos precisos, así como una descripción detallada de cada puesto laboral (Beriso, 2021).

El recurso humano es el eje principal para cualquier organización empresarial a nivel mundial, y particularmente de la empresa agropecuaria, además, de una inversión sostenida, de una gestión administrativa eficiente y eficaz, como una importante área de acción corporativa y estratégica para garantizar el cumplimiento y el logro de los objetivos mediante la coordinación y optimización de los esfuerzos entre los recursos humanos y financieros (Chávez-Haro, 2020).

El recurso humano es sin duda el recurso más valioso de una empresa, son los encargados de mover los engranajes institucionales, siendo parte fundamental e inspiradora de innovaciones en el área de talento humano, que busca constantemente generar un equilibrio entre el bienestar del recurso humano y el bienestar de la empresa.

2.1.9. Administración de Recursos Humanos

Es sin dudas el recurso más valioso en las entidades, no sirve de nada contar con la última tecnología, o recursos financieros abundantes, o una misión, visión, y objetivos perfectamente definidos, como tampoco una estructura formal, con organigrama y manuales. Tampoco es suficiente elaborar un excelente plan estratégico. Lo que permite que los entes se pongan en movimiento son las personas, las actividades que realizan, y las interacciones entre todos los integrantes (Viana, 2023).

La administración del recurso humano desempeña un papel central en la consecución de los objetivos empresariales. La actividad humana es indispensable en el ámbito empresarial, y el éxito de las organizaciones modernas depende en gran medida de su capacidad para integrar a los trabajadores en los proyectos y metas de la compañía. Por tanto, una gestión adecuada del talento humano no solo promueve la eficiencia, sino que también asegura el compromiso y la participación activa de los empleados en el desarrollo y crecimiento de la organización. (Castro, 2021).

La correcta administración de los recursos humano significa realizar un proceso de entrevista, capacitación seguimiento y motivación al personal de una empresa, a fin de contar en cada área a la persona más idónea para el puesto, una adecuada administración permite mejorar el rendimiento de una empresa, así como la utilización más eficiente de los recursos que cuenta una empresa.

2.1.10. Gestión administrativa

La gestión administrativa implica la creación y seguimiento de normas, planes y políticas que respeten los procesos establecidos en cada área organizacional, lo cual es

clave para el cumplimiento de objetivos y una administración pública eficaz. La gestión administrativa es relevante, ya que enmarca las estrategias necesarias para la implementación de proyectos sociales que beneficien a los adultos mayores (Delgado, 2023).

La administración se entiende como el sector de una entidad que procura utilizar y maximizar los recursos existentes de la forma más eficaz. Esto se realiza para asegurar un funcionamiento continuo, incrementar los ingresos, garantizar la rentabilidad, fomentar la adaptabilidad y asegurar la expansión del negocio. Algunas de las tareas más importantes que desempeña incluyen la programación y estructuración del flujo de actividad, así como la gestión del personal responsable de llevar a cabo las actividades necesarias. Además, busca aumentar la digitalización de los procedimientos, organizar los horarios y turnos de trabajo, y facilitar una comunicación efectiva entre los participantes (Alcudia et al., 2020).

La gestión administrativa se comprende como la acciones que se realizan para una buena administración, lo que conlleva a tener un orden, una planificación y un adecuado manejo de los recursos de la empresa, con la finalidad que todo esté en óptimas condiciones, así como que se utilicen de manera eficiente para que la empresa logre sus objetivos planteados.

2.1.11. Desempeño laboral

Se centra en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, se refiere a la medida en que un empleado cumple con las responsabilidades y expectativas establecidas por su organización y alcanza los resultados y objetivos

esperados en su puesto de trabajo, es un factor crucial para el éxito y la eficiencia de una organización. (Ruiz, 2023)

Según Olinda & Mori (2020) en el desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización debe atender en relación a sus necesidades, lograr los objetivos de la institución, mantener la competitividad (competencias y capacidades laborales), contar con personal motivado y bien preparado, asegurar una buena calidad de vida, y establecer políticas, valores éticos y conductas adecuadas, así como enfocarse en la relevancia del desarrollo de las habilidades humanas.

En el desempeño laboral es necesario destacar que para que este mejore su eficiencia, necesita de las condiciones necesarias en sus actividades, por ende, el desempeño laboral es la capacidad de los trabajadores de utilizar sus herramientas de trabajo de forma eficiente, lo que refleje un aumento en su productividad.

2.1.12. Evaluación de desempeño

“A través de diversos indicadores, como la cantidad y calidad del trabajo realizado, el cumplimiento de plazos y metas, la capacidad para resolver problemas y tomar decisiones, la habilidad para trabajar en equipo” (Ruiz, 2023).

Las entidades que operan de manera efectiva y eficiente se involucran en un continuo examen de su rendimiento, lo que permite un estudio de los resultados producidos por las decisiones relacionadas con la gestión del personal. A la vez, comparan esos resultados con la actuación y opinión de los interesados con respecto a las tareas asignadas, lo que influye de manera directa en la productividad de la empresa y, por lo

tanto, en el retorno de las inversiones que hace la industria en cuanto a la capacitación, profesionalización y desarrollo de su equipo (Díaz & Quintana, 2021).

La evaluación de desempeño es una gestión del área de talento humano que busca medir el resultado de las gestiones implementadas para los trabajadores. Las acciones realizadas por esa área, tiene como finalidad buscar mecanismos de control y de debilidades, que permita tomar correctivos e innovar estrategias para mejorar el clima laboral, mediante un análisis más detallado fruto de la evaluación de desempeño.

2.1.13. Clima Organizacional

Un clima organizacional positivo se caracteriza por la confianza, el respeto mutuo, la comunicación abierta, la colaboración, la motivación, el reconocimiento y la satisfacción laboral. Este tipo de clima fomenta el compromiso de los empleados, promueve la productividad y el bienestar en el trabajo, y facilita la retención del talento. Por otro lado, un clima organizacional negativo se caracteriza por la ausencia de confianza, conflictos interpersonales, comunicación deficiente, ausencia de apoyo y reconocimiento, ausencia de cohesión y un ambiente laboral estresante. Este tipo de clima puede generar desmotivación, baja moral, ausencia de compromiso y un alto nivel de rotación de personal (Espinoza, 2021).

El clima organizacional constituye uno de los aspectos a tener en cuenta en los procesos administrativos relacionados con la gestión, el cambio y la innovación. Debido a su impacto inmediato, se vuelve significativo tanto en los procedimientos como en los resultados, lo que afecta de manera directa la calidad del sistema en sí y su evolución (Iglesias y Torres, 2018)

El clima organizacional, se refiere al entorno psicosocial que existe dentro de una empresa, abarcando las impresiones y emociones de los trabajadores acerca de su lugar de trabajo, las relaciones entre compañeros y la cultura de la empresa. En otras palabras, se trata de cómo los empleados ven y sienten el ambiente de trabajo en su conjunto.

2.2.FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Historia de la gestión de talento humano

La gestión de talento humano, surge a mediados del siglo XIX, en el contexto de la revolución industrial, cuando se comenzó a reemplazar a los trabajadores por máquinas. Esta transformación generó conflictos entre empleadores y empleados, lo que resultó en una división en las tareas y tuvo un impacto negativo tanto en la salud física como mental de los trabajadores, afectando también la productividad de las empresas. En América Latina, el enfoque en la gestión del talento humano ha estado en constante cambio, alineándose con el crecimiento económico y las tendencias en la administración, lo que ha permitido su evolución a lo largo del tiempo. Hasta no hace mucho, los líderes empresariales creían que el éxito y la reputación de sus compañías dependían de factores como las ventas, la calidad y las finanzas. No obstante, en los últimos años se ha demostrado que es fundamental adoptar un modelo empresarial que valore el capital humano y contribuya a alcanzar los objetivos estratégicos de la compañía (Novoa et al., 2021).

Las empresas grandes y medianas actuales en Latinoamérica, según Novoa et al. (2021), se emplean métodos y herramientas de administración de recursos humanos semejantes a los que se utilizan en naciones más avanzadas. En esta región, se percibe la gestión del talento humano como un respaldo administrativo. Uno de los principales

problemas que causa tensión en las firmas latinoamericanas es el entorno cultural en el que operan, dado que hay una mezcla de valores nacionales y regionales, así como también prácticas globales y locales. Esto ha llevado a actualizar las metodologías de recursos humanos sin dejar de valorar el aspecto humano de las personas. Acorde a Cabezas (2021), la gestión de talento humano no es más que aquellos procesos, que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa. Aportan de manera general en todos los procesos para lograr los objetivos institucionales.

Es fundamental reconsiderar procesos, para alcanzar un mejor desempeño en la gestión de las organizaciones, facilitando la dirección, el tratamiento y la integración adecuada de personas con habilidades relevantes, lo que se convierte en un motor para lograr objetivos y transformar las empresas. En el área del Caribe, es claro que los procesos de gestión de recursos humanos carecen de eficacia y formalidad, lo que lleva a los empleados a cumplir con sus funciones de manera forzada, ya sean tareas asignadas o necesarias para fomentar colaboraciones. Esto desvía la atención de cómo reaccionan los trabajadores y su conducta en tales circunstancias. Las instituciones gubernamentales establecen acuerdos con diversas organizaciones para promover la capacitación, ofrecer incentivos y adecuar espacios para el personal, con un enfoque especial en las pequeñas empresas, logrando así mejoras en la gestión del talento y en la aplicación de estrategias organizacionales (Novoa et al., 2021).

Según Díaz & Quintana (2021) la gestión de talento humano, es uno de los activos más importantes dentro de las empresas y permite diferenciarse entre las diversas organizaciones del mercado. Desde hace tiempo se sabe que la habilidad del personal y su contribución esencial para alcanzar las metas de la institución son factores clave para

que el sector avance en términos de productividad. Como consecuencia, este aumento en la productividad se vuelve sostenible tanto a medio como a largo plazo. Durante muchos años, variados autores y especialistas han expresado opiniones que ayudan a comprender la relevancia de administrar el talento humano como un recurso valioso e indispensable.

2.2.1.1 Importancia en la organización

Las organizaciones se establecen con el objetivo de obtener beneficios financieros, pero esto no se logra sin la colaboración de todas las partes interesadas. Es evidente que las empresas actuales difieren de las de épocas pasadas y que las demandas del mercado han cambiado en comparación con las que se conocían hace unos años. La constante transformación y el avance de la ciencia y la tecnología impactan significativamente en el funcionamiento de las empresas, lo que exige que el sector tenga la capacidad de adaptarse de manera efectiva a estas transformaciones. Cada área aporta su parte para alcanzar los objetivos de la empresa, pero el manejo del talento humano necesita un enfoque particular debido a las habilidades y competencias individuales de cada trabajador, con el fin de maximizar su potencial y ofrecer lo mejor en sus tareas asignadas. Es fundamental, para la productividad y el éxito de la compañía, no solo utilizar eficientemente los recursos disponibles, sino también garantizar que los empleados se sientan satisfechos y felices con lo que realizan en su día a día (Díaz & Quintana, 2021).

Autores como Atehortúa, Bustamante y Valencia de los Ríos (2008) ; citado por Díaz & Quintana (2021) describen la administración del talento humano como un proceso de mucha importancia dentro de un sistema de gestión integral, ya que gran parte del éxito o del fracaso de una empresa depende de este elemento. Hoy en día, un aspecto común en la economía es la feroz competencia que caracteriza a los mercados, tanto locales como

internacionales. Esto lleva a las organizaciones, especialmente a aquellas que son nuevas en el mercado, a implementar estrategias que les ayuden a lidiar de manera efectiva con el entorno extremadamente competitivo que ha surgido debido a la globalización y el desarrollo de los mercados.

2.2.1.2. Gestión de talento humano y la rentabilidad

Las empresas intentan obtener beneficios y rentabilidad a través de sus actividades comerciales, pero al mismo tiempo, se preocupan por el avance y el crecimiento tanto intelectual como profesional de sus partes interesadas. Esto permite alcanzar un balance entre los incentivos que la empresa ofrece a sus empleados y lo que estos aportan al sector. Acorde a Vera-Barbosa (2019) expone que tanto las medianas empresas (81%) como las pequeñas (19%) cuentan con un área de Gestión del Talento Humano que presenta niveles excelentes y buenos respectivamente. Esto es porque la compañía, para mejorar el talento que tiene, implementa estrategias que beneficien tanto a sus empleados como a la propia organización, asegurando así que haya una alineación entre los objetivos personales y las metas de la institución (Díaz & Quintana, 2021).

Según, Farias et al. (2021) la gestión del talento humano debe promover un ambiente de trabajo adecuado, vinculado a la eficacia de la compañía. Los empleados necesitan trabajar en condiciones apropiadas, sin distracciones, brindándoles los recursos y utensilios necesarios para llevar a cabo sus labores, disminuyendo el ruido y permitiéndoles la libertad para obtener resultados o productos. La gestión del talento humano es una esfera esencial en el mundo empresarial, ya que está influenciada por múltiples factores, como la estructura, la cultura organizacional, características internas, la tecnología y los procesos que se implementan en la empresa (Chiavenato, 2020).

El creciente papel de la gestión del talento humano se ha vuelto crucial en el mundo empresarial. Durante mucho tiempo, se ha creído que la principal barrera para el desarrollo y la sostenibilidad de una empresa radica en la ausencia de capital. Sin embargo, en la práctica, lo que realmente influye en la productividad y la continuidad de una organización es su habilidad para atraer y mantener de manera efectiva a su personal (Chiavenato, 2020).

2.2.2. Dimensiones de la gestión del talento humano

Entre las dimensiones más relevantes según Chiavenato (2020), se encuentran las siguientes:

A. Incorporar a las personas

Los procesos de incorporación de personas son el medio que facilita el acceso a la organización. Estas etapas representan la puerta de entrada que se abre exclusivamente para aquellos candidatos que poseen las competencias y características laborales y personales que se ajustan al perfil de la empresa.

✓ Reclutamiento de personal

En el transcurso del proceso de reclutamiento, la organización tiene como objetivo atraer a candidatos que alimenten el proceso de selección. Arévalo (2024) sostiene que muchas empresas agrícolas, utilizan diferentes tácticas para seleccionar y reclutar a los trabajadores del campo, mientras que se aplican métodos más organizados para el personal administrativo.

✓ Selección de personal

Este proceso funciona como un filtro que facilita la integración de diferentes personas en la organización. Su propósito es identificar a los candidatos más adecuados

para el puesto disponible. Así, se busca no solo preservar, sino también potenciar el desempeño, la eficiencia y la eficacia, tanto de los colaboradores como de la organización en su conjunto.

B. Colocación de las personas

Los procesos son esenciales para la integración de los nuevos integrantes en la organización, ya que incluyen desde el diseño del puesto que desempeñarán hasta la evaluación de su rendimiento (Chiavenato, 2020).

✓ Orientación de las personas

Brindar orientación a los colaboradores es crucial para asignarles adecuadamente sus responsabilidades y garantizar que comprendan con claridad los objetivos y funciones que desempeñarán. Aunque disponer de recursos es fundamental, eso por sí solo no es suficiente. En las organizaciones contemporáneas, no hay cabida para el desperdicio ni para un uso ineficiente de los recursos.

✓ Modelado del trabajo

La manera en que los colaboradores llevan a cabo su trabajo en las organizaciones está profundamente afectada por la planificación, estructura y organización de sus tareas. El diseño organizacional funciona como la arquitectura de la entidad, determinando así la configuración de los puestos de trabajo.

✓ Evaluación del desempeño

Es un proceso que consiste en evaluar el desempeño del colaborador y analizar su actividad productiva, con el fin de establecer el porcentaje de su contribución al logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2020).

C. Recompensar a las personas

Los procesos son elementos esenciales para motivar e incentivar a los colaboradores, siempre que se logren tanto los objetivos de la organización como los personales (Chiavenato, 2020).

✓ Remuneración

Este proceso se basa en un intercambio en el que el colaborador. Es un proceso que consiste en evaluar el desempeño del colaborador y analizar su actividad productiva, con el fin de establecer el porcentaje de su contribución al logro de los objetivos de la organización. recibir una compensación por el desempeño de sus tareas, mientras que la organización busca asegurar un trabajo eficiente (Chiavenato, 2020).

✓ Programas de incentivos

Además de la compensación económica, es esencial mantener una motivación constante entre los colaboradores para lograr resultados y alcanzar las metas propuestas. Por esta razón, resulta crucial establecer un programa de incentivos que fomente las relaciones de colaboración entre los miembros del equipo y la organización (Chiavenato, 2020).

✓ Prestaciones y servicio

Se refiere a los beneficios económicos indirectos que se ofrecen a los colaboradores, los cuales incluyen aspectos como la seguridad, la salud, las pensiones, las becas, las vacaciones, los descuentos, entre otros (Chiavenato, 2020).

D. Desarrollo de las personas

Estos procesos están relacionados con el desarrollo de los colaboradores (Chiavenato, 2020).

✓ **Capacitación**

Representa una herramienta fundamental para la adecuada integración del colaborador en su puesto de trabajo y para el desarrollo de sus competencias y habilidades. Se trata de un proceso que enseña a los nuevos empleados las habilidades esenciales que requieren para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva (Chiavenato, 2020).

✓ **Desarrollo de las personas**

Este proceso constituye la única manera de superar los obstáculos que puedan surgir en el futuro, al tiempo que mantiene a los colaboradores al día (Chiavenato, 2020).

E. Retener a las personas

Estos procesos buscan mantener a los colaboradores motivados y satisfechos, al tiempo que les proporcionan la seguridad necesaria en aspectos psicológicos, físicos y sociales para su permanencia en la organización. Además, se comprometen a crear un ambiente laboral óptimo (Chiavenato, 2020).

✓ **Relaciones con los empleados**

Las actividades diseñadas para fomentar la relación con los colaboradores buscan crear un entorno de respeto, consideración y confianza, al mismo tiempo que aspiran a alcanzar un alto nivel de eficacia organizacional (Chiavenato, 2020).

✓ **Higiene, seguridad y calidad de vida**

Los colaboradores dedican gran parte de su tiempo a la organización, convirtiendo su lugar de trabajo en su hábitat. Por esta razón, es fundamental que el ambiente laboral posea una variedad de características y condiciones físicas, materiales, sociales y psicológicas. Entre los aspectos más relevantes se encuentran la higiene y la seguridad laboral, así como la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato, 2020).

F. Supervisar a las personas

Se trata de guiar, acompañar y orientar a las personas, asegurando que su comportamiento se mantenga dentro de ciertos límites de variación.

✓ Base de datos y sistemas de información de recursos humanos

Los especialistas en recursos humanos se dedican a analizar e investigar información sobre la fuerza laboral, así como sus características y necesidades. Para llevar a cabo esta labor de manera eficaz y eficiente, es fundamental contar con un sistema integrado de información que facilite la descentralización del proceso de toma de decisiones (Chiavenato, 2020).

2.2.3. Objetivos de la gestión del talento humano

Los colaboradores constituyen el activo más valioso de una organización. Las empresas exitosas comparten la convicción de que, para lograr su crecimiento, prosperidad y continuidad, deben ser capaces de optimizar el retorno de las inversiones de todos sus socios, incluidas las de sus colaboradores (Chiavenato, 2020).

A la gestión del talento aún se le sigue denominando como administración de recursos humanos; sin embargo, la gestión del talento humano va más allá de una simple administración; ya que tiene los siguientes objetivos:

- a) Apoyar a la organización al alcance de sus objetivos y el cumplimiento de su misión.
- b) Brindar competitividad organizacional.
- c) Proporcionar colaboradores que se encuentren motivados y entrenados.
- d) Aumentar la autorrealización y satisfacción de los colaboradores en el puesto de trabajo.
- e) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

- f) Gestionar el cambio.
- g) Establecer políticas éticas y permitir el desarrollo del comportamiento

2.2.4. Productividad Laboral

La productividad se entiende como un enfoque a través del cual una organización puede obtener resultados eficientes y efectivos a un costo reducido, con el objetivo de incrementar la satisfacción del cliente. Por esta razón, diversos autores ofrecen distintas definiciones al respecto:

López (2019) señala que la productividad se define como la capacidad de generar o producir un servicio o bien, lo cual implica un costo relacionado con el tiempo invertido en la creación de beneficios o riqueza. Una empresa se considera productiva cuando logra alcanzar sus objetivos propuestos a un costo reducido. En otras palabras, la productividad involucra tanto la eficiencia como la eficacia, lo que incluye la gestión del tiempo, los recursos y los costos asociados a un servicio o bien. El enfoque en la productividad busca obtener resultados positivos teniendo en cuenta la administración adecuada de los recursos por parte de los colaboradores.

La productividad laboral es una variable económica fundamental que influye en la competitividad. Además, actúa como una herramienta valiosa para analizar las tendencias en salarios y empleo. Estas métricas reflejan el nivel de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos (López, 2019).

Rodríguez (2024) sostiene que la gestión de talento humano gestiona estrategias centradas en la cultura organizacional de apoyo, el desarrollo del liderazgo, la motivación intrínseca, el equilibrio vida-trabajo, el compromiso de los empleados y el bienestar de estos, es fundamental para crear un entorno laboral positivo y productivo, al promover

una cultura de apoyo que fomente la comunicación abierta, la participación activa y la diversidad, se crea un ambiente donde los empleados se sienten valorados y escuchados.

2.2.5. Teorías de desempeño laboral

Las teorías son enfoques que buscan comprender y explicar los factores que influyen en el rendimiento de los empleados en el entorno de trabajo. Entre las teorías más destacadas se encuentran la teoría de la equidad de Adams, la teoría de las expectativas de Víctor Vroom y la teoría de fijación de metas de Edwin Locke, estas tres teorías proporcionan diferentes perspectivas sobre los factores incidentes en el desempeño del personal (Falcon, 2022).

2.2.5.1. Teorías de la equidad de Adams

Según la Teoría de la equidad se basa en la noción de que los empleados buscan un equilibrio justo entre lo que aportan a la organización (ejemplo, Tiempo, Esfuerzo, Habilidades) y lo que reciben a cambio (como Salarios, reconocimiento, oportunidades de desarrollo). Si los empleados perciben que están siendo subcompensados en relación con sus pares, experimentan una sensación de inequidad y descontento. Por otro lado, si perciben una sobrecompensación, pueden sentirse incómodos y experimentar culpa o malestar (Morales, 2022).

Por otro lado, se considera que la teoría de la equidad sugiere que los empleados buscan restaurar la equidad percibida en el entorno laboral. Pueden hacerlo a través de diferentes estrategias, como ajustar su esfuerzo, buscar recompensas adicionales o cambiar su percepción de la situación para encontrar una justificación de la inequidad. En algunos casos, si no se corrige la inequidad percibida, los empleados pueden experimentar una disminución en su motivación y desempeño laboral, lo que puede tener un impacto

negativo en la organización en términos de productividad y satisfacción laboral (Saavedra, 2022).

2.2.5.2. Teoría de las expectativas de Víctor Vroom

Lo que indica la teoría se basa en que aquellos que lleven a cabo un comportamiento centrado en mejorar algo en concreto o tengan como objetivo la consecución de una recompensa, tenderán a mejorar su rendimiento. En síntesis, la teoría de las expectativas de Vroom señala que un individuo tiende a comportarse de una forma, teniendo en cuenta la recompensa o el resultado que conseguirá tras llevar a cabo su acción (Saavedra, 2022).

La teoría de las expectativas destaca la necesidad de sostener metas entendibles, suministrar una efectiva retroalimentación y ofrecer recompensas atractivas y relevantes para impulsar la motivación y el desempeño laboral. Además, reconoce que las expectativas individuales pueden variar según las experiencias pasadas, las habilidades percibidas y las creencias sobre la relación entre el esfuerzo y los resultados (Giraldo, 2021).

2.2.5.3. Teoría de Fijación de metas de Edwin Locke

La teoría de fijación de metas de Edwin Locke es un enfoque ampliamente reconocido en el ámbito de la psicología laboral y la gestión de recursos humanos. Según Lopez (2020) esta teoría sostiene que establecer metas específicas y desafiantes puede motivar a los empleados y mejorar su desempeño laboral. Según Locke, las metas claras y específicas proporcionan una dirección clara y un sentido de propósito a los empleados. Cuando los individuos tienen metas específicas, están más orientados hacia el logro y tienden a esforzarse más para alcanzar esas metas. Establecer metas desafiantes pero

alcanzables, puede aumentar aún más la motivación y el rendimiento, ya que los empleados se sienten estimulados y comprometidos con el logro de objetivos significativos (Salas A, 2020).

Además, se plantean que la teoría de fijación de metas también destaca la importancia de la retroalimentación y el monitoreo del progreso hacia las metas. La retroalimentación regular y constructiva proporciona información sobre el avance y permite a los empleados ajustar su desempeño para alcanzar las metas establecidas. Este enfoque de autogestión y autorregulación puede mejorar la eficacia y el desempeño laboral a largo plazo (Endara, 2022).

2.2.6. Dimensiones de la Gestión de talento humano

Se consideraron las siguientes dimensiones según el enfoque de Cuesta (2010) citado por Endara (2022), menciona que se debe tener en consideración dimensiones: tiempo de trabajo y las condiciones laborales, eficiencia y Eficacia.

2.2.6.1. Tiempo de trabajo.

La primera dimensión es el tiempo de trabajo y las condiciones laborales, se refiere al valor que tiene el tiempo de desarrollo de la actividad encomendada y su resultado, que parte de lo esperado en su ejecución y esto suma en la productividad en el trabajo (Cuesta, 2010) citado por (Endara, 2022).

2.2.6.2. Tecnología y Comunicación.

En la Actualidad el manejo de la tecnología y comunicación es parte de la vida de la persona y se ha llevado a la empresa para optimizar los tiempos y condiciones de trabajo, con el fin de obtener buenos resultados y asegurar que los procesos sean más eficientes, y por consiguiente se establezca la optimización de procesos, costos y mejora de calidad. Así mismo, las condiciones de trabajo o condiciones laborales se orientan

directamente a la infraestructura, tecnología y condiciones ergonómicas con el fin de generar un buen desempeño de los trabajadores (Chiavenato, 2020).

2.2.6.3. Eficiencia.

La segunda dimensión es la eficiencia que según Cuesta (2010) citado por Endara (2022), indican que se relaciona en cumplir las tareas establecidas por la empresa y están directamente enlazadas con los recursos que se ejecutan en la producción y la optimización de dichos recursos para luego ser transformados en productos. se toma como indicador de medición de la productividad.

2.2.6.4. Eficacia.

La tercera dimensión es la eficacia, y consiste en realizar una tarea o actividad de forma óptima involucrando el compromiso y la responsabilidad en el centro de labores, además de optimizar los recursos con el fin de conseguir las metas y objetivos organizacionales. Pero esto solo se puede dar si es que el colaborador tiene las herramientas necesarias, entre otras cosas, Fleitman, indica que la eficacia se relaciona directamente con los objetivos institucionales, porque se va a medir si es que se cumple o no estos objetivos. Así también para Koontz, conceptualiza la eficacia como el proceso de hacer las cosas bien e interactúa directamente con la productividad. Asimismo, Chiavenato en sus escritos lo define como el proceso de establecer el resultado esperado (Chiavenato, 2020).

La OIT (2016) menciona que, toda empresa para tener el éxito necesita a un personal motivado para realizar su trabajo, esto quiere decir que el recurso humano es de suma importancia en la productividad y por ende en el posicionamiento de la empresa. A partir de eso se puede entender que la gestión del talento humano cumple un rol

trascendental para que el trabajador se sienta contento en su lugar de trabajo y pueda ejercer de gran manera su productividad. En ese sentido y bajo la teoría de la organización internacional de trabajo si existe relación entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral.

2.3.FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Título IV del Régimen de Desarrollo Constitución de la República del Ecuador

Expone que el numeral 2 del Artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el régimen de desarrollo tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Que el numeral 2 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza, El derecho a la inviolabilidad de la vida, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El **Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 66.- numeral 15, se reconoce y garantiza a las personas “el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los

principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 328.- La remuneración será Justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Que, el artículo 396 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el Estado adoptará las políticas y medidas oportunas que eviten los impactos ambientales negativos, cuando exista certidumbre de daño. En caso de duda sobre el impacto ambiental de alguna acción u omisión, aunque no exista evidencia científica del daño, el Estado adoptará medidas protectoras eficaces y oportunas. La responsabilidad por daños ambientales es objetiva. Todo daño al ambiente, además de las sanciones correspondientes, implicará también la obligación de restaurar integralmente los ecosistemas e indemnizar a las personas y comunidades afectadas (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Asamblea Nacional, 2008).

2.3.2. Capítulo IX De la terminación del contrato de trabajo

Según el Código de trabajo (2012) en su Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

De la misma manera el Código de trabajo (2012) Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

2.3.3. Capítulo I Regularización y Legalización de Tierras

Las normativas que rigen el Reglamento al Código Orgánico del Ambiente (2019), amparado lo que dice el artículo 66.- **Sujetos de legalización de tierras.**- Son sujetos de adjudicación de tierras bajo el siguiente orden de prelación, los siguientes:

Las comunas, comunidades, pueblos o nacionalidades que demuestren una posesión ininterrumpida, actual y pacífica sobre las tierras y territorios ancestrales; y que en ellos se desarrollen actividades de conservación, recolección, caza y pesca por subsistencia, y prácticas culturales, medicinales y religiosas propias de la identidad cultural de un pueblo o nacionalidad constituidos en un territorio determinado de propiedad comunitaria. Por excepción se reconocerá el derecho de propiedad en caso de que la posesión no sea actual, cuando se compruebe conforme a derecho que ha existido desalojo violento o desplazamiento forzoso de alguna comuna, comunidad, pueblo o nacionalidad de los territorios de posesión ancestral; 2) Las personas naturales o jurídicas con derechos preexistentes a la declaratoria de áreas protegidas y del Patrimonio Forestal Nacional que demuestren la ocupación material de buena fe, sin violencia ni clandestinidad por un periodo ininterrumpido no menor a cinco (5) años antes de la declaratoria de dicha área, siempre y cuando el predio objeto de adjudicación no constituya tierra ni territorio ancestral. (Registro Oficial Suplemento 507 de 12-jun.-2019).

2.3.4. Decreto ejecutivo 255

Establece las generalidades, en el **artículo 1**, del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador, que esta entidad busca promover una cultura de prevención y protección en materia de seguridad y salud del trabajo, para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores mediante la implementación de políticas y procedimientos adecuados.

Incluye disposiciones específicas sobre la prevención de riesgos laborales, la formación y capacitación de los empleados, y la vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Además, detalla las responsabilidades de empleadores y trabajadores en la promoción de prácticas seguras y el cumplimiento de las normativas vigentes (Código de trabajo, 2012).

2.3.5 Capítulo sexto: Del comportamiento de los trabajadores.

El Reglamento Interno de Trabajo REYBANPAC CL. 2024, indica en su **Art.29.-** Que se prohíbe a los funcionarios y trabajadores de la empresa, hombres o mujeres, lesionar la dignidad personal de sus jefes, compañeros o subalternos, mediante acciones gestos, ademanes o palabras que conlleven requerimientos insinuaciones de tipo sexual. La inobservancia de esta prohibición, constituye una FALTA GRAVE sancionada en la forma prevista en este reglamento.

La compañía está empeñada en brindar un ambiente libre de acoso laboral, entendiendo como todo comportamiento reiterado y potencialmente lesivo, atentatorio a la dignidad de la persona, que provoque su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, dentro o fuera del horario de trabajo.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad cultural, estado

civil idioma religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, incluyéndola filiación sindical y gremial.

La empresa no tolerará el hostigamiento a trabajadores por parte de los gerentes, supervisores, o compañeros de trabajo e intentará protegerá los compañeros del hostigamiento de personas extraña en el lugar de trabajo, La compañía proveerá una investigación justa, rápida y disciplinada efectiva a los hostigadores.

El hostigamiento incluye conducta verbal, física y visual que cree una intimidación con un ambiente de trabajo hostil o que interfiera con el desempeño del trabajo. El hostigamiento sexual incluye el solicitar favores sexuales, insinuaciones sexuales no bienvenidas u otras conducta verbal, visual o física de naturaleza sexual cuando: La sumisión de tal conducta se convertirá en una condición de empleo. La sumisión o rechazo de tal conducta será usada como un fundamento para tomar decisiones de contratación para un puesto de trabajo; y, Cuando tal conducta tenga el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño en el trabajo crear o mantener un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo (Reglamento Interno de Reybanpac CL. 2024).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

“El trabajo más productivo es el que sale de una persona contenta”.

Víctor Pauchet

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el marco de la investigación, se delinearon varios tipos de métodos, técnicas y herramientas durante la ejecución de este proyecto, permitiendo recopilar información valiosa y representativa para su desarrollo.

3.1.1. Investigación de campo

Permitió identificar desde el lugar de intervención, la necesidad de evaluar la gestión del talento humano y su impacto en la productividad de sus trabajadores agrícolas, por lo que admitió enfocar, identificar y analizar los factores del talento humano que influyeron directamente en los planes de recompensa de cada empleado, así como las propuestas que mejoraron el rendimiento laboral y la productividad en la empresa.

3.1.2. Investigación descriptiva

Fue fundamental para recopilar, consolidar, sintetizar, presentar y organizar de manera sistemática los resultados obtenidos a partir de la información analizada. En ella se destacaron aspectos clave de la Gestión del Talento Humano y su impacto en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa. Se identificaron las variables a estudiar, se consideraron elementos como el clima laboral, los factores que contribuyen a la satisfacción y a la carga de trabajo de los empleados, las habilidades necesarias, las herramientas de comunicación, así como el nivel y la variabilidad de la productividad. También se tuvo en cuenta la contratación del recurso humano y el rendimiento productivo, entre otros aspectos relevantes que deben ser considerados.

3.1.3. Investigación documental

A través de esta investigación, se pudo observar la existencia de diversas estrategias, aplicadas y desarrolladas, por el área de Talento humano. Por esta razón, la investigación documental adquirió gran relevancia, ya que se encargó de emplear y extraer información de acuerdo con cada una de las variables identificadas en el estudio propuesto. Esta información se obtuvo de una variedad de fuentes, como libros, artículos científicos, documentos, revistas, tesis, códigos de trabajo y leyes, entre otros, todos ellos fundamentales para el proceso de investigación en cada etapa del estudio.

3.2. MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

La información recopilada durante el trabajo de investigación provino tanto de fuentes primarias como secundarias. Esto permitió obtener un resultado oportuno, que destacó el desarrollo de un método a presión, el cual se detalla a continuación:

3.2.1. Método inductivo

A través de este enfoque, se logró recopilar información que posibilitó identificar todas las variables cualitativas relacionadas con el Talento Humano, el desempeño laboral y el rendimiento productivo de los recursos humanos. Esto contribuyó al cumplimiento de los objetivos establecidos en la investigación. El método tuvo como propósito obtener datos que permitieron analizar minuciosamente cada una de estas variables y generar diversas ideas a partir de sus hallazgos.

3.2.2. Método Analítico

Permitió identificar y analizar la información relacionada directamente con la variable independiente, con el fin de entender los efectos y variaciones que se produjeron

en las variables dependientes. Esto facilitó establecer una conexión clara entre causa y efecto, lo que a su vez ayudó a verificar que los resultados obtenidos son fundamentales para identificar el impacto de la Gestión del Talento Humano en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa REYBANPAC C. L. lo que permitió obtener una comprensión profunda y detallada del problema, y actuar de manera adecuada e inmediata.

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación titulado “Gestión de Talento Humano y su repercusión en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa REYBANPAC CL, Zona Vergel, cantón Quevedo, año 2024”, se realizó un estudio en la ciudad de Quevedo, específicamente en el kilómetro 2½ de la vía a Valencia, dado que este lugar presenta una notable incidencia en la productividad del personal.

REYBANPAC CL es la empresa emblemática de "Favorita Fruit Company", se posiciona como líder en la producción y exportación de banano en la provincia de Los Ríos, siendo además una de las compañías con mayor participación en el mercado laboral local, generando más de 6,500 empleos directos. Las exportaciones de Reybanpac han experimentado un crecimiento constante, pasando de un millón de cajas en sus inicios a 27 millones en los últimos años. Este crecimiento implica contar con una estructura organizacional bien definida, con departamentos que apoyan esta expansión, así como un entramado humano que fomenta un ambiente de trabajo adecuado y un clima organizacional que ha sido objeto de análisis en esta investigación.

3.3.1. Población y muestra

3.3.1.1. Población

La población se compuso por el total de empleados y quienes conforman la empresa REYBANPAC C.L zona vergel cantón Quevedo, mismos que serán el enfoque principal del estudio de acuerdo al grupo de interés de la investigación realizada y lo identificado en la documentación correspondiente.

Tabla 2.

Población de la Empresa REYBANPAC CL. ZONA VERGEL.

DETALLE	POBLACIÓN
Gerente	1
Administrador	7
Trabajadores	761
TOTAL	769

Nota. Información obtenida del área de Talento Humano.

3.1.1.2. Muestra

Para determinar la muestra suficiente para el desarrollo de la investigación, se aplica la siguiente formulas estadísticas

Total, Población: 761

n = tamaño de muestra

N = población o universo

E = error de muestra 5%

$$n = \frac{N}{E^2 (N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{761}{0,05^2 (761 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{761}{0,0025 (760) + 1}$$

$$n = \frac{760}{2,90}$$

$$n = 256$$

La muestra para el desarrollo del proyecto fue de 256 colaboradores, con lo que permitió obtener la información más relevante y representativa para cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación.

3.3.2. Técnicas de investigación

3.3.2.1. Observación.

La observación directa consistió en recopilar datos a través de la observación personal y directa de los eventos o procesos que fueron analizados. En el presente estudio, se llevaron a cabo observaciones detalladas de los procedimientos de control del Talento Humano en el área correspondiente. Esto permitió obtener una comprensión clara y precisa de cómo se ejecutaron esos procedimientos y cómo influyeron en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa.

3.3.2.2. Entrevista.

Se realizó un conversatorio con el gerente de la zona El Vergel, mediante un serie de preguntas abiertas que permitió centrarse el resolver el objetivo planteado, cabe indicar que al momento de hacer las preguntas se generan varias ideas y análisis sobre aspectos

fundamentales que aunque no estaban previstos dentro de la entrevista, permitió recopilar una mayor fortaleza en la investigación.

3.3.2.3. Encuesta

La encuesta fue dirigida a los 256 trabajadores agrícolas de la empresa REYBANPAC, C. L. en la Zona El Vergel. Los cuestionarios fueron diseñados teniendo en cuenta todas las variables pertinentes mediante una serie de preguntas elaboradas, de opciones múltiples bajo la escala de LIKERT, lo que permitió recopilar información valiosa para evaluar el nivel de confianza y el riesgo asociado con el control administrativo aplicado al recurso humano de la empresa.

Estas encuestas a los trabajadores agrícolas de la Zona El Vergel, tuvieron como objetivo, profundizar en el tema de investigación, lo que brindó la oportunidad de obtener información detallada sobre las experiencias, opiniones y perspectivas de los encuestados con relación al proceso de gestión del Talento Humano durante el período analizado.

3.3.3. Instrumentos de investigación

3.3.3.1. Cuestionario de entrevista

Se utilizó principalmente como una herramienta de recolección de datos cualitativos o cuantitativos, lo que facilitó recopilar de forma sistemática y estructurada la información del grupo intervenido, lo que permitió interpretar, analizar y construir conocimiento riguroso en torno al tema de estudio.

3.3.3.2. Cuestionario de encuesta

Se utilizó esta herramienta con la finalidad de obtener datos cuantificables y comparables, fundamentales para que la información obtenida sea lo más objetiva a las necesidades de la información. La recolección de datos consintió cuantificar datos

cualitativos dentro de la investigación. Su función principal fue exponer información estandarizada y representativa de los trabajadores de la Zonal El vergel, a través de preguntas estructuradas.

3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

Para desarrollar el marco teórico de la investigación, se siguió una secuencia lógica que permitió fundamentar el estudio desde tres niveles: Conceptual, Teórico y Legal. Mediante una revisión bibliográfica exhaustiva de diferentes fuentes académicas (libros, artículos científicos, tesis, normas jurídicas, etc.), se pudo delimitar claramente el campo temático. La parte **Conceptual**, se definieron los términos clave utilizados en la investigación, permitiendo establecer un lenguaje claro y detallado sobre las variables objeto de estudio.

La dimensión **teórica**, seleccionando teorías, modelos y enfoques propuestos por autores reconocidos que explican el fenómeno de estudio, y que sustentan la relación entre las variables dependientes e independiente, esta parte sirvió como base explicativa para el análisis de los resultados, lo que sirvió para profundizar las teorías en torno al tema investigado.

Finalmente, se completó el **Marco Legal**, incorporando leyes, reglamentos, normativas o políticas públicas vigentes relacionadas con el objeto de estudio, lo que aseguró la coherencia normativa y la aplicabilidad práctica de la investigación. Este proceso permitió construir un marco teórico sólido, pertinente y alineado con los objetivos del estudio, sirviendo como guía para la resolución de los objetivos planteados.

3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información más significativa se recopiló a través de la aplicación de diversas herramientas y técnicas de investigación, lo que permitió profundizar en el tema de la

gestión del talento humano y su impacto en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa REYBANPAC CL, ubicada en la Zona Vergel del cantón Quevedo, durante el año 2023. Fue fundamental implementar los mecanismos adecuados para su desarrollo, lo que a su vez facilitó el logro de los objetivos establecidos, por la falta debilidad de la cobertura, se procedió a realizar todas las técnicas e instrumento de esta investigación, de forma manual, dentro del siguiente esquema:

Entrevista. – Al Gerente de Zona Vergel.

Encuesta. - Aplicada a los trabajadores agrícolas de la Zona del Vergel.

Análisis documental. – Para analizar las estrategias vigentes y aplicadas por el área de talento humano.

La información obtenida a través de la aplicación de estas herramientas de investigación fue organizada y tabulada en tablas, con el objetivo de facilitar su comprensión y la representación de los datos. Este proceso permitió elaborar conclusiones y recomendaciones como guía para el área involucrada.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de la información, en el caso de la entrevista con el gerente de la zonal El Vergel, se elaboró 5 preguntas utilizando el programa de procesamiento de textos de Microsoft (Microsoft Word), los datos cualitativos obtenidos mediante esta entrevista de forma personal, permitió, organizar las respuestas acordes a la relevancia temáticas, posteriormente se pudo realizar la interpretación lógica mediante análisis de contenido.

Para los datos cuantitativos provenientes de encuestas, de los 256 colaboradores, fueron preguntas con opciones de respuestas bajo la escala de Likert, mediante el uso de

software estadístico como Microsoft Excel y SPSS, se facilitó la tabulación, codificación, organización y generación de figuras y tablas. Donde se aplicaron criterios de validez, coherencia, relevancia y consistencia, identificando patrones, tendencias más relevantes que respondieron a los objetivos propuestos, fortalecidos con los criterios bibliográficos, garantizando la rigurosidad científica y la credibilidad de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

“Daría todo lo que sé, por la mitad de lo que ignoro”

Descartes

4.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA EL VERGEL

4.1.1. Herramientas utilizadas entrevista y encuesta

Con el propósito de alcanzar el objetivo específico planteado, se realizó una entrevista al gerente de la Zona Vergel de REYBANPAC C, y una encuesta a los 256 colaboradores de la zona, para exponer ambos criterios a fin de corroborar información para conocer en detalle los procedimientos de gestión de talento en la organización

4.1.2. Entrevista a Gerente de Zona Vergel de REYBANPAC CL.

Tabla 3.

Entrevista al Gerente de Zona Vergel de REYBANPAC CL.

PREGUNTAS	RESPUESTA	ANALISIS
¿Cuáles son los principales procesos de selección y contratación que utiliza la empresa para incorporar nuevos trabajadores agrícolas en la Zona Vergel?	En general desde el punto de vista en materia de Talento Humano La empresa utiliza principalmente procesos de selección, pero antes toda contratación parte de una necesidad de cubrir una vacante que incluyen la revisión de currículums, entrevistas personales, pruebas para el puesto agrícola, prácticas en el campo. Una vez seleccionados los candidatos, se procede a la contratación a través de contratos laborales que establecen las condiciones de trabajo, horarios, salario y beneficios para los nuevos trabajadores agrícolas. De manera transparente y profesional.	<i>La empresa agrícola centra su gestión de Talento Humano en un riguroso proceso de selección para cubrir vacantes, que abarca desde la revisión de sus antecedentes personales y curricular hasta el desarrollo de pruebas prácticas en el campo. Tras la selección, formaliza la contratación mediante contratos laborales transparentes que detallan condiciones, salario y beneficios.</i>

	Es muy importante que nuestros colaboradores se sientan motivados y bien. Por eso, hemos creado programas de incentivos y reconocimiento “licencias” por su esfuerzo. También creemos en su crecimiento continuo, así que les ofrecemos formación constante. Y nuestros colaboradores con ¿Cómo gestiona la empresa la motivación y el bienestar de los trabajadores para mejorar su productividad y reducir la rotación laboral? para que trabajemos mejor juntos, incentivos y reconocimiento por su dedicación. Invertimos en su crecimiento continuo a través de formación y promovemos un ambiente laboral sano con apoyo profesional. Salarios competitivos y beneficios de ley, Por eso, ofrecemos opciones de flexibilidad laboral, les brindamos apoyo emocional cuando lo necesitan y tenemos programas para cuidar su bienestar físico y mental. Todo esto lo hacemos porque queremos que se sientan valorados y parte importante de nuestro equipo
¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la empresa en la gestión del talento humano y qué acciones se están tomando para superarlos?	La zona enfrenta algunos retos importantes, como retener al personal valioso, brindar oportunidades constantes de crecimiento y construir un ambiente de trabajo positivo. Para hacer frente a estos desafíos, se están llevando a cabo diversas acciones enfocadas en el bienestar y desarrollo de los <i>Reconocemos los desafíos para mantener a nuestro valioso equipo y ofrecerles un futuro prometedor aquí. Por eso, estamos invirtiendo en su crecimiento constante con capacitaciones y planes de carrera claros. Valoramos su esfuerzo con</i>

	colaboradores. Entre ellas, destacan los programas de capacitación continua, las evaluaciones periódicas de desempeño, retroalimentación en los salarios competitivos e incentivos y reconocimientos al esfuerzo, así como el fortalecimiento de la comunicación dentro de los equipos. Además, se está impulsando la creación de planes de carrera y se trabaja activamente en fortalecer la cultura organizacional, con el objetivo de atraer y mantener a los mejores talentos dentro de la empresa	<i>salarios competitivos y reconocimientos, y fomentamos un ambiente de trabajo donde la comunicación y el bienestar son prioritarios, construyendo juntos una cultura sólida donde todos quieran quedarse y prosperar</i>
¿Qué sistemas de evaluación del desempeño utilizan para medir la eficiencia y efectividad de los trabajadores agrícolas en sus funciones diarias?	La empresa mide la calidad del trabajo realizado y el cumplimiento de los objetivos establecidos por su buen desempeño. Además, evaluamos la puntualidad, la actitud laboral y la capacidad de trabajo en equipo de los empleados. También realizamos revisiones periódicas de desempeño para identificar áreas de mejora y ofrecer capacitación adicional cuando sea necesario. Estos sistemas nos permiten medir de manera efectiva la eficiencia y efectividad de nuestros trabajadores	<i>Para reconocer y potenciar el esfuerzo de cada uno, valoramos la calidad de su trabajo y cómo alcanzamos juntos nuestras metas. Observamos su compromiso diario, su actitud positiva y cómo colaboran para lograr los mejores resultados. A través de conversaciones periódicas, identificamos cómo podemos seguir creciendo y ofreciéndoles el apoyo necesario para alcanzar su máximo potencial.</i>

¿Qué estrategias de capacitación y desarrollo profesional se implementan para mejorar las habilidades y el desempeño de los trabajadores agrícolas?	El propósito de mejorar las habilidades y el desempeño de los trabajadores agrícolas se implementan estrategias de capacitación en campo, técnicas agrícolas modernas, manejo de maquinaria, normativas de seguridad laboral y buenas prácticas ambientales. Además, se brindan oportunidades de desarrollo profesional a través de cursos de especialización, talleres de liderazgo. Estas iniciativas ayudan a elevar la productividad, la calidad de los productos agrícolas y la satisfacción laboral de los trabajadores	<i>Para que nuestros trabajadores del campo crezcan con nosotros, les brindamos herramientas y conocimientos actualizados en su labor diaria, desde nuevas técnicas hasta el cuidado del medio ambiente. También apostamos por su futuro, ofreciéndoles la oportunidad de especializarse y convertirse en líderes. Con esta inversión en su desarrollo, buscamos que se sientan más capaces, orgullosos de su trabajo y que juntos logremos rendimiento excelente</i>
--	--	--

Nota. Elaboración a partir de la entrevista al gerente zona el Vergel de REYBANPAC CL.

La entrevista permitió exponer de forma objetiva sobre la gestión del área de talento humano en la zona El Vergel, desde un punto de vista crítico pero reflexivo, el gerente expuso sus criterios sobre esta gestión, desde su punto de vista, como ha impactado en la zona bajo su responsabilidad, y que efecto han presentado dentro de su administración, así como la necesidad de fortalecer criterios que les permita explotar todo el potencial de los trabajadores, manteniendo un equilibrio entre las necesidades del trabajador y los requerimientos de la empresa.

4.1.3. Encuesta a trabajadores agrícolas de la Empresa REYBANPAC zona El Vergel.

Se desarrolla una serie de preguntas, bajo la escala de LIKERT para tener una mayor comprensión sobre el sentir de los encuestados.

Pregunta 1. ¿Qué nivel de la Gestión de Talento humano considera que se aplica en la Empresa?

Tabla 4.

Nivel de Gestión del Talento Humano.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	3	1
Bueno	139	54
Excelente	114	45
Total	256	100 %

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

Análisis e interpretación

En la Tabla 4 se puede observar que el 54 % de los trabajadores agrícolas considera que la gestión del talento humano es buena en la zona, mientras que un 45 % la percibe como excelente. Cabe recalcar que la suma de estas 2 opciones es positiva para la gestión realizada. Sin embargo, solo un 1% la califica como regular, y ningún participante señaló que la gestión fuera deficiente. Estos resultados indican que la gestión del talento humano en la Empresa Reybanpac es valorada como buena, con una clara inclinación hacia la excelencia, pero se debe tener en cuenta que los criterios entre bueno y excelente, tienen apreciaciones diferentes, por ello se debe analizar el contexto de las respuestas, más si se cuenta con un porcentaje mínimo que no lo considera de esa forma.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

	Planificación de los recursos humanos		Organización del trabajo		Gestión del empleo		Gestión del rendimiento		Gestión de compensación		Gestión del desarrollo		Gestión de las relaciones humanas y sociales	
Niveles	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1
Bueno	161	63	178	70	193	75	184	72	172	67	187	73	192	77
Excelente	93	36	75	29	61	24	70	27	81	32	67	26	61	22
TOTAL	256	100	256	100	256	100	256	100	256	100	256	100	256	100

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

La tabla 5, expone una síntesis de los niveles que se tomaron en cuenta para la gestión del talento humano en la zona El Vergel de la empresa REYBANPAC CL, cabe indicar que, en esta matriz general, se toma en cuenta Frecuencia(F) y el %, a fin de detallarlo posteriormente para un mejor análisis. De la tabla 4, se puede especificar los siguientes datos.

Tabla 6*Nivel de la Dimensión Planificación de los Recursos Humanos.*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	2	1
Bueno	161	63
Excelente	93	36
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

En la dimensión de planificación de los recursos humanos, un 63% de los encuestados considera que el nivel es bueno, mientras que un 36 % lo califica como excelente. Solo un 1 % señala que es regular, y cabe destacar que ningún participante indicó que la dimensión de planificación de los recursos humanos sea deficiente.

Tabla 7*Nivel de la Dimensión Organización del Trabajo.*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	3	1
Bueno	178	70
Excelente	75	29
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

En lo que respecta a la dimensión de Organización del Trabajo, los trabajadores agrícolas señalaron que el 70% consideran que su nivel es bueno. Además, el 29% lo califica como excelente, mientras que solo un 1% lo describe como regular. Notablemente, ningún participante mencionó que este aspecto sea deficiente.

Tabla 8.*Nivel de la Dimensión Gestión del Empleo.*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	2	1
Bueno	193	75
Excelente	61	24
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

En la dimensión de Gestión del Empleo, los trabajadores agrícolas manifiestan que el 75% considera que el nivel es bueno. Además, un 24% lo califica como excelente, mientras que solo un 1% lo describe como regular. Cabe destacar que ningún participante mencionó que la gestión del empleo sea deficiente. Sin embargo, eso no determina que la dimensión de la gestión del empleo no necesite una innovación para mejorar y unificar criterios de excelente.

Tabla 9*Nivel de la Dimensión Gestión del Rendimiento.*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	2	1
Bueno	184	72
Excelente	70	27
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

En la dimensión de Gestión del Rendimiento, los trabajadores agrícolas señalaron que el 72 % considera que el nivel es bueno, mientras que un 27 % lo califica como excelente. Solo un 1 % opinó que es regular, y ningún participante indicó que la gestión del rendimiento sea deficiente.

Tabla 10*Nivel de la Dimensión Gestión de Compensación.*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	3	1
Bueno	172	67
Excelente	81	32
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

En la dimensión de Gestión de Compensación, los trabajadores agrícolas manifestaron que el 67 % considera que el nivel es bueno, mientras que un 32 % lo califica como excelente. Solo un 1 % señala que el nivel es regular, y no hubo participantes que señalaran un desempeño deficiente en esta dimensión.

Tabla 11*Nivel de la Dimensión Gestión del Desarrollo.*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	2	1
Bueno	187	73
Excelente	67	26
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

En la dimensión de Gestión del Desarrollo, los trabajadores agrícolas manifestaron que el 73 % considera que el nivel es bueno, exponiendo una alta aprobación de esta gestión. Además, un 26 % lo califica como excelente, lo que indica que cumple con las expectativas de los trabajadores, mientras que solo un 1 % lo describe como regular. Cabe destacar que ningún participante señaló un nivel deficiente en esta dimensión.

Tabla 12*Nivel de la Dimensión Gestión de Relaciones Humanas y Sociales*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	3	1
Bueno	192	75
Excelente	61	24
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona El Vergel, REYBANPAC CL.

En la dimensión de Gestión de las relaciones humanas y sociales, los trabajadores agrícolas señalaron que un 77 % considera que el nivel es bueno. Además, un 22 % lo califica como excelente, mientras que solo un 1 % menciona que es regular. Es importante destacar que ningún participante evaluó esta dimensión como deficiente.

4.1.4. Discusión Objetivo 1

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 3, sobre la generalidad de la gestión de Talento Humano, expone que el 54 % de los participantes en la encuesta, considera que el nivel en los procesos de la gestión de talento humano es bueno, mientras que un 45 % lo percibe como excelente. Si se suman estos aspectos positivos hacia la gestión, tendría el 99% de aprobación, que expone niveles adecuados para su análisis (ver tabla 4). Lo que resulta interesante por cuanto es una gestión que tiene altos estándares de calidad.

En ese contexto, los hallazgos de este estudio coinciden con los resultados obtenidos por Vera-Barbosa (2019), quien en su artículo científico, concluyó que tanto las medianas empresas (81%) como las pequeñas (19%) cuentan con un área de Gestión del Talento Humano que presenta niveles excelentes y buenos respectivamente. Sin embargo, esto no garantiza que se puedan implementar acciones efectivas para crear un ambiente

laboral agradable, ya que es fundamental que esta área sea competente y esté alineada con la estrategia organizacional de la empresa.

Por el contrario, Farias et al. (2021) aseguran que la gestión del talento humano debe promover un ambiente de trabajo adecuado, vinculado a la eficacia de la compañía. Los empleados necesitan trabajar en condiciones apropiadas, sin distracciones, brindándoles los recursos y utensilios necesarios para llevar a cabo sus labores, disminuyendo el ruido y permitiéndoles la libertad para obtener resultados o productos. De este modo, las empresas, dentro de su planificación estratégica, tienen que proporcionar al personal un entorno laboral apropiado, que cuente con las condiciones necesarias para que cada persona pueda desempeñarse en sus tareas y lograr la productividad que la organización espera.

Aunque ambos escritos tienen sus bases sólidas, y presentan una argumentación sostenible, a criterio del autor y en base a los resultados obtenidos en esta investigación, se considera más cercana la afirmación de Vera-Barbosa, al decir que los procesos de la gestión de talento humano, no significa necesariamente generan un ambiente laboral adecuado, sino que controla procesos laborales y repercute directamente sobre el rendimiento de los trabajadores, a pesar que todos los procesos les brinde todas las seguridades en el trabajo, el ambiente laboral es un factor fundamental en cualquier empresa que quiera obtener una mayor y mejor fuerza laboral.

Por lo tanto, los procesos de la gestión de talento humano en la zona Vergel, presentan 2 ejes principales, el primero para la contratación de nuevo personal, bajo los procesos de selección, tomando en cuenta el perfil, referencias y las necesidades institucionales, y para los trabajadores ya establecidos, los programas de capacitación,

incentivos laborales y comunicación interna, que permita mejorar su rendimiento, ambos procesos de la gestión de talento humano, tienen una aprobación positiva en la zona Vergel.

4.2. PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS CON RELACIÓN A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

La productividad se considera al resultado de la eficiencia, es decir, generar la máxima cantidad de producto o servicios utilizando la menor cantidad de recursos

4.2.1. Herramienta utilizada, encuesta

Se realiza una encuesta a los 256 colaboradores de la zona El Vergel, aplicando las opciones acordes a la escala de Likert.

4.2.2. Encuesta a trabajadores agrícolas de la Empresa REYBANPAC de la Zona VERGEL

Pregunta 1: ¿Las capacitaciones que usted recibe están alineadas con las necesidades de su trabajo.?

Tabla 13

Capacitaciones recibidas alineadas con las necesidades de su trabajo.

VARIABLES	DATOS	PORCENTAJE (%)
Totalmente en Desacuerdo	9	4
En desacuerdo	12	5
De acuerdo	56	22
Totalmente de acuerdo	179	70
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

Los datos revelan que la gran mayoría de los encuestados tienen una percepción positiva sobre la afirmación evaluada, con un 92% manifestando de acuerdo (22% de acuerdo y 70% totalmente de acuerdo), mientras que solo un 9% muestra desacuerdo (4%

totalmente en desacuerdo y 5% en desacuerdo). Esto indica un alto nivel de aceptación y respaldo hacia la gestión o práctica analizada, lo que sugiere que las estrategias implementadas en la empresa son bien recibidas por la mayoría de los trabajadores.

Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia las capacitaciones ofrecidas en la empresa, son adecuadas para mejorar el desempeño?

Tabla 14

Capacitaciones ofrecidas en la empresa, adecuadas para la mejora del desempeño.

VARIABLES	DATOS	PORCENTAJE (%)
Nunca	7	3
Poco Frecuente	10	4
Frecuentemente	80	31
Muy frecuente	159	62
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

Se demuestran datos referentes que el 93% de los encuestados considera que la práctica evaluada ocurre con frecuencia (31% frecuentemente y 62% muy frecuente), mientras que solo un 7% (3% nunca y 4% poco frecuente) percibe que es escasa o inexistente. Esto indica una implementación efectiva por parte de la empresa en su gestión del talento humano, aunque aún existe una pequeña proporción de trabajadores que no la experimentan con la misma regularidad, significa que podría representar una oportunidad para mejorar su alcance.

CLIMA LABORAL Y BIENESTAR

Pregunta 3: ¿Existe un buen nivel de comunicación y confianza con sus jefes inmediatos y compañeros?

Tabla 15*Nivel de comunicación y confianza con jefes inmediatos y compañeros.*

VARIABLES	DATOS	PORCENTAJE (%)
Si	249	97
No	2	1
Tal Vez	5	2
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

Los datos obtenidos sobre la pregunta, recibe comentarios positivos donde la mayoría de los encuestados (97%) respondieron "Sí", reflejando un alto nivel de aceptación, mientras que solo un 1% respondió "No" y un 2% indicó "Tal Vez", lo que sugiere que la opinión general es bastante uniforme y con mínima oposición o incertidumbre. Se indica una clara tendencia favorable hacia la opción afirmativa, lo que podría interpretarse como un consenso positivo dentro de la muestra analizada.

Pregunta 4: ¿La empresa en la actualidad reconoce y valora su desempeño laboral?

Tabla 16*Cumplimiento de la empresa en reconocer y valorar su desempeño laboral.*

VARIABLES	DATOS	PORCENTAJE (%)
Si	256	100
No	0	0
Tal Vez	0	0
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

El resultado de valorar el desempeño muestra un consenso absoluto, ya que el 100% de los encuestados respondió "Sí", sin ninguna respuesta en las opciones "No" o "Tal Vez". Esto revela una unanimidad total en la muestra analizada, lo que indica un alto nivel de aceptación, sin margen de duda o desacuerdo. Cabe mencionar que la apreciación

del cumplimiento de parte de talento humano, es una generalidad, sin embargo se toma en cuenta que en la tabla 14

Pregunta 5: ¿La empresa en su área de trabajo genera un ambiente laboral seguro y respetuoso que me permite ser más productivo?

Tabla 17

Existencia en su área de trabajo de un ambiente laboral seguro y respetuoso para ser más productivo.

VARIABLES	DATOS	PORCENTAJE (%)
Totalmente en Desacuerdo	2	1
En desacuerdo	4	2
Neutral	1	0
De acuerdo	75	29
Totalmente de acuerdo	174	68
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

Según los datos muestran que el 97% de los encuestados tiene una opinión favorable, con un 68% "Totalmente de acuerdo" y un 29% "De acuerdo", mientras que solo un 3% expresó desacuerdo (2% "En desacuerdo" y 1% "Totalmente en desacuerdo") y la opción "Neutral" fue prácticamente inexistente. Esto indica un alto nivel de conformidad con la afirmación planteada, con mínima oposición y sin una cantidad significativa de respuestas neutrales, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados tiene una postura clara y positiva.

DESEMPEÑO

Pregunta 6: ¿Consideras que la empresa evalúa su desempeño de manera justa y objetiva?

Tabla 18*Evaluación justa y objetiva del desempeño en la empresa.*

VARIABLES	DATOS	PORCENTAJE (%)
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	53	21%
Totalmente de acuerdo	203	79%
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

Los datos reflejan un dinámico consenso positivo, ya que el 100% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, con un 79% que se muestra "Totalmente de acuerdo" y un 21% que simplemente está "De acuerdo", sin ninguna respuesta en desacuerdo. Esto indica una opinión unificada y un alto nivel de aceptación, lo que sugiere que el tema en cuestión genera confianza y respaldo absoluto de los trabajadores.

MOTIVACIÓN

Pregunta 7: ¿Qué tan satisfechos cree usted, que los incentivos y beneficios que recibe son adecuados y que motivan a ser más productivo?

Tabla 19*Incentivos y beneficios recibidos son adecuados que motivan a ser más productivo.*

VARIABLES	DATOS	PORCENTAJE (%)
Insatisfecho	2	1%
Poco satisfecho	2	1%
Satisfecho	199	78%
Muy satisfecho	53	21%
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

Se expone los datos sobre los incentivos basados en el desempeño productivo, y genera lo siguiente, el 78% (200), están Satisfecho con los incentivos actuales y beneficios, el 21% (53) está totalmente de acuerdo, sin embargo, existe aún ese pequeño margen que no está de acuerdo con estos parámetros en los incentivos y expone una realidad distante que debe ser analizada cuidadosamente por cuanto, expone un malestar latente.

Pregunta 8: ¿Consideras que la empresa recompensa su esfuerzo de manera justa?

Tabla 20

La empresa recompensa su esfuerzo de manera justa.

VARIABLES	DATOS	PORCENTAJE (%)
Totalmente en Desacuerdo	1	0
En desacuerdo	1	0
De acuerdo	75	29
Totalmente de acuerdo	179	70
TOTAL	256	100%

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

Los datos reflejan un alto nivel de aceptación, con un 99% de respuestas favorables, distribuidas en un 70% "Totalmente de acuerdo" y un 29% "De acuerdo", mientras que solo un 1% expresó desacuerdo, lo que indica una percepción ampliamente positiva. Esta uniformidad en las respuestas sugiere un fuerte respaldo a la afirmación planteada, lo que desde una perspectiva gerencial puede interpretarse como una validación de estrategias o decisiones alineadas con las expectativas y necesidades de los encuestados, minimizando cualquier indicio de disconformidad.

Correlación de variable

La correlación se realiza en base a los resultados más altos de cada una de las variables detalladas en la tabla 20, dentro del proceso de la gestión de talento humano y las actividades de los trabajadores, tomando en cuenta que esto se refleja en la productividad, cabe indicar que estos datos reflejan la parte más sobresaliente del estudio, lo que indica que puede ser un factor de análisis por los datos más relevantes de cada tabla, pero no un factor determinante que no permita sujetarse a análisis más profundos..

Tabla 21

Tabla de correlación

Indicador de GTH	Coefficiente con Productividad
Capacitaciones ofrecidas	0.70
Capacitaciones recibidas	0.62
Comunicación con jefes inmediatos	0.97
Reconocimiento de la empresa por cumplimiento	1.00
Ambiente laboral seguro y respetuoso	0.68
Evaluaciones justas a los trabajadores	0.79
Incentivos y beneficios laborales	0.21
Recompensa por esfuerzo	0.70
Correlación total compuesta (promedio):	0.71

Nota. Tabla de correlación basada en la encuesta a trabajadores de la zona VERGEL

La relación general de $r = 0.71$ refleja un vínculo positivo significativo entre la gestión de talento humano y la productividad, lo que implica que REYBANPAC CL. Al realizar inversiones acertadas a su personal, tiene mayor posibilidad de lograr niveles más altos de productividad.

4.2.3. Encuesta para el nivel de productividad laboral de los trabajadores agrícolas de la Empresa Reybanpac Zona El Vergel

Pregunta 1: ¿Cuál es su nivel de productividad laboral de la Empresa?

Tabla 22

Nivel de Productividad Laboral.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Deficiente	0	0
Regular	2	1
Bueno	145	57
Excelente	109	42
TOTAL	256	100 %

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

En la Tabla 20 se observa que el 57 % de los encuestados calificó su productividad laboral como buena, mientras que el 42 % la considera excelente. Solo un 1 % de los participantes mencionó un nivel regular, y ninguno indicó que su productividad fuera deficiente.

Pregunta 2. ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de productividad laboral en la Empresa?

Tabla 23

Nivel de las dimensiones de la Productividad Laboral.

Nivel	Tiempo de trabajo y Condiciones laborales		Eficiencia		Eficacia	
	F	%	F	0	F	%
Deficiente	0	0	0	1	0	0
Regular	3	1	2	1	2	1
Bueno	174	68	189	74	183	71
Excelente	79	31	65	25	71	28
TOTAL	256	100 %	256	100 %	256	100 %

Nota. Encuesta a trabajadores de la zona VERGEL, empresa REYBANPAC CL

En la tabla 21 se puede apreciar lo siguiente: en la dimensión de tiempo de trabajo y condiciones laborales, el 68% de los encuestados califican su situación como buena, mientras que el 31% la consideran excelente. Solo un 1% la describe como regular, y ningún participante mencionó un nivel deficiente en esta dimensión.

Respecto a la dimensión de eficiencia, los resultados muestran que el 74% de los trabajadores la perciben como buena y el 25% como excelente. Al igual que en la dimensión anterior, solo un 1% la califica de regular y no hubo respuestas que indicaran un nivel deficiente.

En el aspecto de Eficacia, la percepción de los trabajadores reveló que el 71 % considera que su nivel es bueno, mientras que el 28 % lo califica como excelente. Solo un 1 % expresó que su nivel es regular, y no hubo ningún participante que menciona un nivel deficiente en esta dimensión.

Indicador KPI de productividad de la zona

Fórmula: (Valor total de producción o servicio/Número total de empleados) /periodo de tiempo determinado

(Cajas de banano / 769 empleados zona Vergel) / (40 horas semanales x 769 empleados).

(125000 / 769) / 30,760 horas semanales de trabajo

$162.55 / 30,760 = 0.005$ cajas por hora por empleado

Acorde a los resultados de la zona Vergel de REYBANPAC CL, la zona en total produce 125.000 cajas de banano a la semana de todas las haciendas que conforman la zona. Con un total de 769 empleados y con un promedio de 40 horas semanales, la producción cada trabajador por hora es de 0.005 caja, siendo valores aceptables con relación a la actividad agrícola.

4.2.4. Discusión Objetivo 2.

El nivel de productividad laboral de los trabajadores agrícolas de la Empresa REYBANPAC CL, ubicada en la Zona Vergel, acorde a los resultados de la encuesta revelaron que el 53,5% de los participantes considera que su nivel de productividad laboral es bueno, mientras que un 46,5% lo percibe como excelente. Solo un pequeño porcentaje de encuestados calificó la productividad laboral como deficiente.

Los indicadores de correlación (0.71), sostienen que la gestión de talento humano incide directamente sobre la productividad de cada trabajador (0.005), temas como la capacitación, los incentivos, el reconocimiento a su esfuerzo, la compensación económica y la comunicación adecuada con niveles jerárquicos superiores, son alicientes para tener un buen ambiente de trabajo y se refleja en su actividad laboral y por ende en la productividad.

En ese sentido, investigadores como Cabezas (2021), sostienen categoricamente que la gestión de talento humano no es más que aquellos procesos, que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa. Lo que sostiene es que la gestión de talento humano es diseñar una serie de proceso dirigidos a los trabajadores para aumentar sus habilidades como entes responsables de la productividad.

Por el contrario, Diaz & Quintana (2021) afirman que en la actualidad se entiende bien la relevancia de formar grupos de trabajo que estén comprometidos y se sientan identificados con la empresa, pero esto surge a raíz de cómo el empleado percibe las oportunidades que la empresa le ofrece para su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional. Sosteniendo que el capital humano y el talento humano comprenden

dos de los elementos determinantes para incrementar o frenar la productividad empresarial.

En ese contexto, los resultados de la gestión de talento humano en la productividad de la zona Vergel, concuerda con lo expuesto por Diaz & Quintana, quienes sostienen que no es solo un proceso de capacitación, sino que es un proceso de identificarse con los requerimientos de la empresa, en el aspecto cualitativo, los resultados demuestran que la correlación (0.71) es positiva para la gestión de talento humano y su incidencia para la productividad es decir existe un criterio favorable para las acciones de esta área. En el aspecto cuantitativo, la productividad de 0.005, es un parámetro adecuado dentro del tema bananero, por ende, la zona Vergel de REYBANPAC CL, se encuentra en buen nivel de productividad por trabajador, lo que asegura su estabilidad y crecimiento institucional.

4.3. ESTRATEGIAS EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE LA EMPRESA REYBANPAC CL.

Las estrategias son un conjunto de acciones planificadas, sistemáticas y orientadas a identificar, desarrollar, motivar y retener el capital humano en una empresa, con el objetivo de potenciar sus competencias, optimizar su desempeño y alinear sus capacidades con los objetivos institucionales, para incrementar la productividad laboral.

4.3.1. Herramienta utilizada, análisis documental, Estrategias Aplicadas

- ✓ **Mejorar la productividad laboral a través de un taller capacitación sobre la productividad laboral de la Empresa.**

La capacitación destaca como una de las iniciativas más valiosas que puede emprender cualquier empresa, ya que ofrece a los colaboradores la posibilidad de

enriquecer sus conocimientos, lo cual se traduce en un aumento significativo de la productividad en sus tareas. En este contexto, esta estrategia tiene como objetivo optimizar las habilidades de los trabajadores, permitiéndoles comprender a fondo los diferentes procesos necesarios para alcanzar de manera efectiva los objetivos establecidos por la Empresa REYBANPAC CL.

Para ello, La empresa realiza talleres de capacitación con énfasis en las siguientes actividades:

1. Conocimiento de visión, misión y objetivos de la Empresa REYBANPAC CL
2. ¿Qué es la productividad laboral?
3. ¿Técnicas para mejorar la productividad laboral?
4. Importancia de una buena productividad laboral.
5. Habilidades blandas.
6. Inteligencia emocional y su impacto en la productividad laboral.
7. El liderazgo en el trabajo
8. Tipos de liderazgo.
9. Conflictos laborales.
10. Causas de los conflictos laborales.
11. ¿Cómo manejar los conflictos laborales?
12. La comunicación interna.
13. Principales errores en la comunicación.
14. ¿Cómo desarrollar un proceso comunicativo?
15. Comunicación efectiva a todo nivel.
16. Orientación a resultados.
17. Relaciones interpersonales.

18. Como mantener buenas relaciones interpersonales.

19. Importancia de mantener un buen clima laboral.

Cada una de estas actividades de capacitación, se realizan en horarios donde se pueda tener un espacio de recreación, sin perder la noción o responsabilidad de las actividades laborales de cada uno. Por ello es fundamental medir, evaluar e innovar constantemente talleres que permitan identificarse al trabajador con los objetivos de la empresa. Sin embargo, existe tema que se pueden anexar los cuales serían un complemento.

Cada taller tiene un tiempo delimitado y costos asignados, los cuales se describen con mayor claridad en la tabla 23.

Tabla 24

Taller: Productividad de la empresa.

Estrategia	Actividades	Sesiones	Tiempo	Costo	Presupuesto total
Taller de Capacitación	Conocimiento de visión, misión, valores y objetivos de la Empresa REYBANPAC CL.	1	2 horas	\$40 Por sesión	800
	¿Qué es la productividad laboral?	1	2 horas		
	¿Técnicas para mejorar la productividad laboral?	1	2 horas		
	Importancia de una buena productividad laboral.	1	2 horas		
	Habilidades blandas	1	2 horas		
	Inteligencia emocional y su impacto en la productividad laboral.	1	2 horas		
	El liderazgo en el trabajo	1	2 horas		
	Tipos de liderazgo.	1	2 horas		
	Conflictos laborales.	1	2 horas		
	Causas de los conflictos laborales.	1	2 horas		
	¿Cómo manejar los conflictos laborales?	1	2 horas		
	La comunicación interna.	1	2 horas		
	Principales errores en la comunicación.	1	2 horas		
	¿Cómo desarrollar un proceso comunicativo?	1	2 horas		
	Comunicación efectiva a todo nivel.	1	2 horas		
	Orientación a resultados.	1	2 horas		
	Relaciones interpersonales.	1	2 horas		
	Como mantener buenas relaciones interpersonales.	1	2 horas		
	Importancia de mantener un buen clima laboral	1	2 horas		

Nota. Detalle de las capacitaciones como gestión de talento humano para mejorar la productividad en la zona Vergel de la empresa REYBANPAC.

Actualmente el área de Recursos humanos, este implementando nuevas estrategias que pueden aportar a mejorar la productividad en REYBANPAC CL. estos talleres están enfocados en no solo capacitar en forma técnica a los trabajadores para que realicen una mejor actividad laboral, sino de una perspectiva holística, aborde las aspiraciones o necesidades de cada trabajador, especialmente en temas que le ayuden con esa identidad de empresa que se quiere establecer. A continuación, se presenta un esquema de los talleres como complemento para mejorar la productividad.

4.3.2. Propuesta de esquema de actividades en el Taller.

Mejorar la productividad laboral a través de un Taller de motivación.

Para lograr una buena productividad laboral, es importante que el personal de trabajo se encuentre motivado para realizar sus actividades asignadas.

Primera acción.

Para dar inicio al taller motivacional, es fundamental comenzar con una dinámica que facilite el ambiente, como la llamada "conocerse con el globo". Esta actividad permite al facilitador romper el hielo y establecer un clima de confianza, al tiempo que se fomenta el conocimiento entre los participantes. Además, es una excelente oportunidad para motivarlos a comprometerse con el taller y sus objetivos.

Descripción: El facilitador dispondrá de un globo y una grabación de una canción. A continuación, invitará a los participantes a formar un círculo y a hacer girar el globo al ritmo de la música. Cuando la canción se detenga, la persona que tenga el globo en sus manos deberá compartir su información personal y expresar el compromiso que asumirá a lo largo del taller.

Segunda acción.

Con esta iniciativa, damos inicio al desarrollo del taller, que estará centrado en una variedad de actividades vinculadas a la motivación laboral. Abordaremos su importancia y la conexión que existe entre la motivación y los valores en el entorno profesional. También exploraremos diferentes estrategias destinadas a mejorar la motivación, así como herramientas que facilitan este proceso. Igualmente, analizaremos el papel fundamental de la autoestima y su impacto en el ámbito laboral. Por último, discutiremos la orientación hacia el logro, la actitud positiva y estrategias para gestionar de manera efectiva los conflictos laborales.

Tercera acción.

Al finalizar el taller, se sugiere proyectar un video motivacional titulado “No pierdas la perspectiva” (<https://www.YouTube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA>). Este video invita a la reflexión sobre cómo un equipo de trabajo puede perder de vista sus objetivos al enfrentar un entorno conflictivo. Tras la proyección, se recomienda que cada miembro del equipo comparta sus opiniones y perspectivas sobre el contenido del video.

Tabla 25*Taller de motivación.*

Estrategia	Actividades	Sesiones	Tiempo	Costo	Presupuesto total
Taller de motivación	Dinámica de presentación: Conociéndose con el globo				
	¿Qué es la motivación laboral? Importancia de la motivación laboral Motivación y valores en el trabajo	Sesión 1			
	Cómo mejorar la motivación Herramientas de la motivación Autoestima	(2 horas)			
	Importancia de la autoestima en el trabajo Orientación al logro		Trimestral	S/100.00	S/ 800.00
	Actitud positiva	Sesión 2			
	Conflictos laborales	(2 horas)			
	“No pierdas la perspectiva”				
	https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA				

Nota. Recursos y actividades a realizar en el taller de motivación

Mejorar la productividad laboral a través de un programa de incentivos.

Los incentivos y el sentido de pertenencia, junto con la atención a las necesidades individuales de cada empleado, son aspectos esenciales en cualquier organización. Estos factores son considerados pilares fundamentales de motivación, ya que estimulan a los trabajadores a esforzarse continuamente en el desarrollo de sus tareas, con la finalidad de alcanzar esos incentivos. Los resultados de esta motivación se reflejan en un incremento en la productividad laboral.

Por lo tanto, es crucial que la empresa implemente medidas que respalden a sus empleados. Esto no solo potenciará su motivación, sino que también ayudará a construir una relación positiva entre los trabajadores y la organización, lo que derivará en una notable mejora en la productividad. A continuación, se detallan los incentivos que deben ofrecerse a los trabajadores agrícolas de la Empresa Reybanpac, ubicada en la Zona El Vergel.

Tabla 26*Programa de incentivos.*

Estrategia	Actividades	Procedimiento	Tiempo	Costo	Presupuesto total
Programa de	Trabajador del mes	El responsable de la Empresa debe felicitar públicamente el desempeño del trabajador, además, en la Página web de la Empresa debe publicarse un post con la foto del trabajador y una descripción de felicitación.		S/0.00	S/0.00
	Puntualidad	Se le debe felicitar públicamente y de forma espontánea, es decir, que se les tome de sorpresa. (Entrega del Bono de Fidelidad y Estímulos públicos por destacarse en diferentes actividades de carácter grupal es decir a nivel de participación de actividades agrícolas en fincas)		S/0.00	S/0.00
	Ascensos	La Empresa debe tener un programa de ascensos de manera que los colaboradores que son aptos, puedan laborar en áreas de jefaturas o puestos de ascensos.		S/0.00	S/0.00
	Rotación de puestos	La Empresa debe rotar a sus trabajadores de manera que estos estén capacitados para afrontar las funciones de los puestos cuando queden vacantes.	Permanente	S/0.00	S/0.00

incentivos	Tiempo libre	Se debe dar el tiempo que solicite el colaborador, para acudir a una cita médica o a cualquier cita por calamidad domestica siempre y cuando esta sea justificada.		
	Por tiempo de servicio	La Empresa debe entregar un reconocimiento (Diploma) por el tiempo de servicio. Esto significa que el trabajador es valioso para la institución.	S/0.00	S/0.00
	Escuchar la opinión del trabajador	Esto permitirá incentivar el sentido de pertenencia del colaborador con la empresa.	S/0.00	S/0.00

Nota. Recursos y actividades a realizar en el taller de programas de incentivos

La productividad laboral a través de un taller de trabajo en equipo.

El trabajo en equipo juega un papel crucial en la consecución de una alta productividad en el ambiente laboral. Al colaborar, los empleados no solo optimizan la realización de sus tareas, sino que también fortalecen las relaciones con sus colegas y superiores. Por esta razón, es fundamental que la empresa promueva de manera constante el trabajo en equipo, permitiendo así que los trabajadores agrícolas de la Zona El Vergel unan esfuerzos y logren sus objetivos con éxito. A continuación, se presenta una tabla con las acciones a considerar.

Tabla 27

Taller de trabajo en equipo.

Estrategia	Actividades	Procedimiento	Tiempo	Costo	Presupuesto total
Trabajo en equipo y su importancia		La persona encargada de desarrollar el taller debe transmitir conocimientos sobre el trabajo en equipo, resaltando su importancia, el logro de objetivos y el impacto que tiene en la productividad.			
Trabajo en equipo y el logro de objetivos		Dinámica: “Trabajo en equipo pingüinos, hormigas y cangrejos”: https://www.youtube.com/watch?v=pXvBckVO7EM			
El trabajo en equipo y su impacto en la productividad		Los participantes se organizarán en dos grupos: uno se dedicará a identificar los factores positivos que suelen presentarse en su trabajo, mientras que el otro			
Presentación de video		hará lo mismo con los factores negativos. Posteriormente, cada grupo compartirá sus hallazgos y, juntos, generarán propuestas para abordar los aspectos negativos identificados.			

Dinámica	Además, se les entregarán frases desordenadas a ambos grupos. Cada equipo tendrá la oportunidad de presentarse frente al resto, explicando en un papelote las frases y proporcionando un ejemplo de cómo implementaría dichas ideas en su entorno laboral. En equipo, somos capaces de lograr grandes cosas. Los límites existen solo en nuestra mente. Nuestras diferencias son nuestras verdaderas fortalezas, no nuestras similitudes. No es grande quien nunca falla, sino aquel que nunca se rinde. FRASES Cosas – podemos – En – hacer – equipo – todos – grandes Solo – propia – en – tu – Los - mente – límites – encuentran – se Diferencias – Las – en – fortalezas – no – nuestras – están – similitudes – nuestras – en Vencido – es – grande – No – que - falla – se – no - da – si – el – nunca – aquel – por – nunca – que	Semestral	S/250,00	\$ 500,00
Dinámica de cierre				

Nota. Recursos y actividades a realizar en el taller de trabajo en equipo

Tabla 28*Resumen de actividades.*

Estrategias	Acciones	Ejecución (Semanas)				Responsable	Tiempo	Costo	Presupuesto total
		S1	S2	S3	S4				
Estrategia 1	Taller de capacitación	X				Gerencia Administrativa	Trimestral	S/ 400.00	S/800.00
Estrategia 2	Taller de motivación		X			Gerencia Administrativa	Trimestral	S/200.00	S/800.00
Estrategia 3	Programa de incentivos	X	X	X	X	Gerencia Administrativa	Permanente	S/0.00	S/0.00
Estrategia 4	Taller de trabajo en equipo				X	Gerencia Administrativa	Trimestral	S/250.00	S/500.00
TOTAL									S/2,100.00

Nota. Actividades, tiempo y costos de los talleres

Tabla 29

Recursos económicos / varios.

DETALLE	CANTIDAD	VALOR
TALLER DE CAPACITACION:	8 sesiones de capacitación	\$ 800.00
TALLER DE MOTIVACION:	2 sesiones de capacitación	\$ 800.00
TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO:	4 sesiones de capacitación	\$ 500.00
TOTAL		\$ 2.100,00
+ IMPREVISTOS	5 %	\$. 105,00
TOTAL, GENERAL		\$ 2.205.00

Nota. Presupuesto estimado para los talleres.

Valor

Para capacitar a 256 trabajadores agrícolas, con el fin de elevar la productividad laboral de la Empresa Reybanpac, tiene un costo de \$2,205. 00 (dos mil doscientos cinco dólares con 00/100 centavos).

4.3.3. Financiamiento

La capacitación tiene un costo de \$2,100. 00, el cual será financiado por la empresa con el apoyo del posgraduado.

Además con la implementación de estos talleres se propone una evaluación diferente como gestión de talento humano, la cual consiste en medir que nivel de aprendizaje o experiencia aportó, mediante una calificación que busca generar un radiografía interna, sobre el impacto de estos talleres en los trabajadores y por ende en la productividad. La tabla 29 detalla con más claridad estos parámetros.

Tabla 30

Instrumento para medir si el trabajador ha logrado mejorar su productividad laboral.

INSTRUMENTO PARA MEDIR RESULTADOS POST TEST

Fecha de evaluación:

Código del trabajador:

Puesto de trabajo:

Área de trabajo:

INDICADORES
BUENO
REGULAR
DEFICIENTE

Puntualidad

Conocimiento del trabajo

Iniciativa

Interés y adaptación

Actitudes hacia el jefe

Autocontrol

Cooperación

Comunicación

Disciplina

Trabajo en equipo

Ambiente de trabajo

Solución de problemas

Capacidad personal

Nota. Parámetros de evaluación para los talleres

Una vez realizado la evaluación con los indicadores y categorías de la tabla anterior, se sugiere considerar la siguiente tabla interpretando los resultados de cada categoría y trabajador.

Tabla 31*Interpretación de puntajes de evaluación.*

CATEGORÍAS	INTERPRETACIÓN
Bueno	Trabajador que demuestra resultados de calidad en reacción a las metas establecidas y se debe entregar reconocimiento o recompensas por su desempeño.
Regular	Trabajador que requiere acciones de mejorar a corto plazo, ya que sus resultados no se alinean al 100% de las metas establecidas.
Deficiente	Trabajador que no logró mejorar su desempeño y no contribuye con resultados que ayuden a lograr las metas organizacionales.

Nota. Modelo de evaluación para participantes de los talleres.

Los temas complementarios como gestión de talento humano para mejorar la productividad buscan, no solo capacitar a los trabajadores en habilidades técnicas sino también desde un aspecto humano, lo que genera una actividad que impulse al trabajador a realizar su trabajo de manera más eficiente por un sentido de pertenencia, mas no de obligación de cumplimiento por un sueldo.

Lo que plantea esta propuesta como estrategia de talento humano es mejorar la productividad desde la personas hacia la empresa y no de la empresa hacia la persona, un concepto muy amplio que tiene sus fundamentos en relaciones humanas, pero enfocado a la relaciones laborales, en concreto, se considera del área de talento humano que personal motivado por incentivos, reconocimiento e importancia de sus opiniones, mejora sustancialmente su estado de ánimo, lo que equivale a mejorar su rendimiento por sentirse parte de la empresa y por ende se espera que la productividad laboral aumente.

4.3.4. Discusión Objetivo 3

Las estrategias que REYBANPAC CL. implementa para mejorar la productividad en su empresa, esta apalancadas directamente de la gestión de talento humano y sus actividades direccionadas a los trabajadores, estas estrategias se enfocan en capacitar habilidades y conocimiento laboral, así como de desarrollo personal con la finalidad de mejorar la productividad. Por ello generan niveles jerárquicos que puedan ser un medio de comunicación interna, resolutoria de problemas, aporte a la eficiencia aboral y control en la productividad.

Sin embargo, la supervisión laboral, que es una parte fundamental de la gestión del talento humano, se relaciona en un 74.59% acorde a la dimensión de eficiencia. Esto se debe a que el supervisor tiene la responsabilidad de supervisar el progreso del trabajo, lo que influye directamente en la productividad. Por ello la implementación de estrategias cada vez más innovadora es crucial para sostener la organización en el tiempo.

Según Rodríguez (2024) la gestión de talento humano gestiona estrategias centradas en la cultura organizacional de apoyo, el desarrollo del liderazgo, la motivación intrínseca, el equilibrio vida-trabajo, el compromiso de los empleados y el bienestar de estos, es fundamental para crear un entorno laboral positivo y productivo, al promover una cultura de apoyo que fomente la comunicación abierta, la participación activa y la diversidad, se crea un ambiente donde los empleados se sienten valorados y escuchados. Además, el desarrollo del liderazgo inspirador y justo ayuda a construir relaciones sólidas entre los líderes y sus equipos, promoviendo un ambiente de confianza y colaboración.

Por el contrario, Arévalo (2024) sostiene que muchas empresas agrícolas, utilizan diferentes tácticas para seleccionar y reclutar a los trabajadores del campo, mientras que se aplican métodos más organizados para el personal administrativo. La gestión de talento humano se centra en esperar que los empleados logren los objetivos y para ello se realiza un seguimiento continuo. Además, se pone más énfasis en capacitar y desarrollar las habilidades de los trabajadores. A pesar de ello, la percepción sobre los salarios, el valor del trabajo, el ambiente laboral y las relaciones entre el personal es mayormente positiva.

La gestión de talento humano en la industria agrícola debe enfocarse en una serie de estrategias que unan el crecimiento de habilidades técnicas, la mejora de las condiciones laborales y la eficiencia de los procesos organizativos, con el objetivo de elevar la productividad de manera sostenible. En entornos rurales, donde históricamente han predominado formas de trabajo informales y con poca tecnología, es necesario adoptar un enfoque comprensivo que considere las características socioeconómicas y culturales del ámbito agrícola.

REYBANPAC CL. Es una de las más importantes empresas Agrícolas del Ecuador, provee más de 6500 puestos de trabajo, teniendo una estructura organizativa claramente definida., por ello, la gestión de talento humano debe ser consolidada y estructurada de tal manera que llegue a todos los trabajadores y con ello lograr los objetivos institucionales, sin perder de vista el factor humano como eje principal para la mejora de la productividad. En ese sentido, sus estrategias no solo se enfocan en la capacitación, sino en la cultura de vida-trabajo del colaborador, teniendo en cuenta que un trabajador valorado, motivado, capacitado e identificado con la empresa, es mucho más productivo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

“El miedo es inevitable, tengo que aceptarlo, pero no puedo permitir que me paralice”

Isabel Allende

5.1. CONCLUSIONES

Las conclusiones responden al análisis de cada objetivo planteado, las cuales exponen lo siguiente.

- La gestión de talento humano en la zona Vergel, tiene 2 procesos definidos, el primero se centra en la inclusión de nuevo talento, a través de procedimientos de selección que tienen en cuenta el perfil, las recomendaciones y las demandas de la institución, el segundo se ocupa de los empleados actuales, mediante iniciativas de formación, beneficios laborales y comunicación interna, que buscan aumentar su desempeño, estos procesos presentan una aprobación mayoritaria en la zona Vergel.
- La productividad de los trabajadores agrícolas con relación a la gestión de talento humano, exponen una relación positiva de (0. 71/1) este resultado, demuestra que las acciones de esta área, inciden directamente en la productividad siendo un enfoque beneficioso para la institución. En términos numéricos, la productividad de 0. 005 es un indicador apropiado en el contexto del cultivo de banano. Por lo tanto, la zona Vergel muestra un nivel adecuado de productividad por empleado en base a las gestiones de talento humano.
- Las estrategias que la gestión de talento humano aplica para mejorar la productividad de los trabajadores de la zona Vergel, son capacitaciones a los trabajadores en habilidades laborales y desarrollo personal. También fortalecer los niveles jerárquicos que facilitan la comunicación interna y la resolución de problemas, teniendo el 74.59% de aceptación acorde a la dimensión de eficiencia, estas estrategias consideran la cultura vida-trabajo.

5.2. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones antes mencionadas, se proponen las siguientes recomendaciones.

- Innovar procesos desde el área de talento humano, en la selección del personal nuevo, mediante test de personalidad, para incorporar los perfiles más adecuados a las necesidades institucionales, y para el personal antiguo, implementar un sistema de seguimiento y evaluación de desempeño de forma trimestral, que permita identificar debilidades y tomar correctivos mediante capacitaciones a fin de fortalecer sus habilidades laborales, personales y mejorar la productividad de la zona.
- Se debe reforzar las acciones del área de talento humano relacionados a los indicadores de productividad, generando políticas de incentivos por sobre cumplimiento, reconocimiento público por esfuerzo o ascenso de ser el caso, mediante estos incentivos, evaluar los indicadores de productividad por trabajador, mediante reuniones trimestrales con los responsables de la zona, y evaluar posibles acciones a tomar para mitigar estos resultados.
- Es necesario que la gestión de talento humano en la zona Vergel, se enfoque en mejorar la calidad del ambiente laboral, la motivación a los trabajadores y la responsabilidad en sus actividades, al diseñar una cultura organizacional centrada en el equilibrio vida-trabajo, enfocándose en que un trabajador valorado, motivado y capacitado aumenta su productividad. También, socializar los indicadores de productividad y establecer metas que permitan evaluar y mejorar los resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo Salazar, A. A. (2024). Gestión de talento humano en la Hacienda D’Roma del cantón Vinces, periodo 2023 (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB-FAFI. 2024).
- Beriso, N. P. (2021). *RH positivo, Siete Casos de exito empresarial y un metodo de innovacion enfocados en las personas*. Barcelona - España: Profit Editorial 1, S.L.
- Bencomo, O. B. B., & Suazo, V. G. (2021). Producción agrícola alternativa en empresas bananeras de la provincia El Oro, Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 4(S1), 6-11. (n.d.). *Producción agrícola*.
- Cabezas, B. J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761.
- Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329.
- Chávez-haro, M. M. (2020). *Gestão administrativa a partir dos processos de empresas agrícolas no Equador*. 5, 16–29.
- Idalberto Chiavenato, "Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones", -:McGraw-Hill, (2020). Consultado en línea en la Biblioteca Digital de Bogotá
- <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/3649996/>), el día 2025-07-05..

Colcha Dias, L. X. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services SA. *Universidad Nacional de Chimborazo*.

Constitución de la República del Ecuador (2008). Obtenido de [https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/4083/1/Constituci%
n%20de%20la%20Rep%
n%20del%20Ecuador.%20Actualizada.pdf](https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/4083/1/Constituci%c3%b3n%20de%20la%20Rep%c3%bablica%20del%20Ecuador.%20Actualizada.pdf)

Constitucion. (25 de enero de 2021). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Cusolito, M. (2021). *Productividad revisada, Cambio de Paradigmas de analisis y politicas publicas*. Colombia: Universidad de los Andes Facultad de Economia.

Delgado, M. &. (2023). Cultura organizacional en el departamento de recurso humano del gobierno autonomo descentralizado autonomico. *Ciencia y Desarrollo* 26(4)., 181-191.

Diaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1).

Ecuador, C. d. (2015). *Codigo Organico Monetario y Financiero*. Obtenido de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

- Endara, V. K. (2022). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano PopularumProgressio. *Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363.
- Escobar, J. (2017). *La gestión del talento humano y la productividad de la Agroempresa*. Ambato: Tesis para optar el grado de magister). Universidad Técnica de Ambato.
- Espinoza, M. J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Obtenido de Repositorio Universidad Continental: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Farias, Á. A., Cedeño, L. A. Z., Moreira, M. E. M., & Macias, O. A. F. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en el clima laboral en empresas de Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 966-979.
- Falcon, A. (2022). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de una planta de una multinacional en Peralta, Navarra*. Obtenido de tesis de maestría, Universidad Pública de Navarra]: <https://hdl.handle.net/2454/43785>
- Franco, J., & Bedoya, Z. (2018). Analysis of human talent models applied at SMEs. *Revista CEA*, 4(7), 85–101.
- Giraldo. (2021). Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial. *Ricea, Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración*.

- González Ariza, Ángel León. Métodos de compensación basados en competencias /Ángel León González Ariza. --3ª edición revisada y aumentada--. Barranquilla : Editorial Universidad del Norte, 2017.
- Gupta, V. K. (2014). *Improvement of construction labor productivity in Chambal región. International. Journal of Research in Engineering and Technology.*
- Guzmán, P. (2018). *La Agricultura Familiar frente al modelo extractivista de desarrollo rural en Colombia. 21, 144–154.*
- Guzmán Berrio, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD.* Universidad Ces.
- Hernandez, M. J. (22 de 05 de 2024). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Obtenido de <https://www.seguridadecuador.com/decreto-255-mayo-2024-reglamento-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>*Improvement of construction labor productivity in Chambal región. International . (s.f.).*
- López Ruiz. (2019).). *Instituto Peruano de Economía [IPE].* Peru: Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>.
- Lopez, M. d. (2020). La investigacion - Accion como metodologia para mejorar la practica docente. *UTE, Revista de Ciencias de l Educacio.*
- Mamani. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa.*

- Martínez, A. .. (08 de 03 de 2024). *Definición de Gestión*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/gestion/>
- Morales, A. d. (2022). Teorias de la motivacion y su relacion en el ambito laboral. *DOI, Generando Productividad Institucional*.
- Noboa, D. (2024). *Decreto Ejecutivo No- 394*. Quito.
- OIT. (2016). *6 Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad* . Ginebra.: Oficina Internacional del Trabajo Departamento de Empresas.
- Olinda, K., & Mori, C. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Paz Delgado, V. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima* . Peru: Universidad Cesar Vallejo. .
- Peralta, S. P. (2019). *Aporte del sector agropecuario a la economía del Ecuador . Análisis crítico de su evolución en el período de dolarización . Años 2000 – 2016. January 2000*.
- Ruiz, M. Q. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educacion superior*. PERU: CLAEC 2023, PDF.
- Rodríguez Bello, M. E. (2024). La importancia de la motivación en la optimización del desempeño laboral y la productividad a través de estrategias de gestión del talento humano. Revisión sistemática.

- Saavedra, S. K. (2022). Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín –Peru. *Sapienza*.
- Salas A, B. M. (2020). La gerencia publica centrada en la satisfaccion laboral y el compromiso organizacional.
- Suyo Cuaresma, E. (2017). Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba . Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Vera-Barbosa, A. &.-A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla*, . . Colombia: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales Innovar:.
- Viana, R. J. (2023). *Apuntes de administracion: la teoria y la practica*. Universidad Nacional de Misiones.
- Westreicher. (2020). Gestión. *Economipedia.com*, 30 - 40.

ANEXOS

Anexo 1

Certificado de Anti plagio Compilatio.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Quevedo, 28 de junio de 2025

Doctor.

Byron Oviedo Bayas.

DECANO DE LA FACULTAD DE POSGRADO DE LA UTEQ.

Presente.

De mis consideraciones.

Mediante la presente cumpla en presentar a usted, el informe de trabajo de investigación cuyo tema es, **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU REPERCUSION EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL CANTON QUEVEDO, AÑO 2023**; presentado por el **ING. GABRIEL LENIN VALERO VERA**, estudiante del programa de Maestría en Administración de Empresas. Fue dirigido y revisado bajo mi dirección, y desarrollado de acuerdo con el Reglamento General de Graduación de Posgrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Cumple con el requerimiento de análisis de COMPILATIO el cual avala los niveles de originalidad en un 95% y de similitud 5% del trabajo de investigación.

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

**TRABAJO_DE_INVESTIGACIÓN_LENIN_V
ALERO_VERA 8**

5%
Textos
sospechosos

5% Similitudes
entre comillas
entre las
fuentes
mencionadas
1% Idiomas no
reconocidos
(generado)

Nombre del documento: TRABAJO_DE_INVESTIGACIÓN_LENIN_V, VALERO, VERA 8.docx	Depositante: EMILIO ALBERTO YONG CHANG	Número de palabras: 22.796
ID del documento: 85c544c5d39e2c52d79d4ecc1ef931ef4405c3f2	Fecha de depósito: 28/6/2025	Número de caracteres: 149.010
Tamaño del documento original: 2,8 MB	Tipo de carga: interfaz	
	fecha de fin de análisis: 28/6/2025	

Valido este documento, a fin de que el consejo académico de la unidad permita se prosiga con los trámites pertinentes, de acuerdo con lo que establece el reglamento.

Cordialmente,

EMILIO ALBERTO YONG CHANG

Firmado digitalmente por
EMILIO ALBERTO YONG CHANG
Fecha: 2025.06.28 21:18:08
+05'00'

Ing. Emilio Alberto Yong Chang, PhD.
DIRECTOR DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 2

Solicitud de petición para aprobación del perfil de la Investigación.

Quevedo, enero 16 del 2025

Dr. Byron Oviedo Bayas
DECANO DE LA FACULTAD DE POSGRADO UTEQ
Presente. -

Estimado señor Decano, Yo Valero Vera Gabriel Lenin, con cédula de identidad 120517437-6, estudiante de la Maestría Administración de Empresas MBA paralelo "B", me dirijo ante su autoridad y por su intermedio al Consejo de Investigación y Posgrado UTEQ, con el fin de extenderle el perfil de investigación titulado "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU REPERCUSIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLA DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023." para análisis y aprobación, el mismo que fue realizado bajo la asesoría de la Dra. Mariela Andrade Arias.

Adicional solicito se me asigne un Director para continuar con el desarrollo del Proyecto, para ello adjunto el perfil.

Por la atención brindada, quedo ante usted muy agradecido

Atentamente;



Valero Vera Gabriel Lenin
Email: gvalerov@uteq.edu.ec
Celular: 0980736955

Registador
Guey
15/01/25

Anexo 3

Solicitud de aceptación de la Investigación a la Empresa.



Quevedo, 07 de enero del 2025

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo
Ecuador. —

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente, autorizo formalmente al Sr. VALERO VERA GABRIEL LENIN, con C.I 120517437-6, quien está cursando su Maestría en Administración de Empresas a utilizar el nombre de nuestra empresa en el desarrollo de su tesis de grado titulada **“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU REPERCUSIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023”**.

Mediante este suscrito confiamos en el buen uso del nombre de nuestra empresa será manejado con responsabilidad y respeto a la confidencialidad de cualquier información que pueda ser proporcionada. Asimismo, damos nuestra conformidad para que, de ser necesario la tesis incluya datos, análisis y referencias a nuestra actividad empresarial, siempre que estos sean utilizados exclusivamente para fines académicos.

Agradecemos su interés en nuestra empresa y le deseamos éxitos en su trabajo académico.

Atentamente,



FIRMA AUTORIZADA

ING. FANNY MENDOZA MSC.
Gerente de Talento Humano

Anexo 4

Entrevista al Gerente de la Empresa Reybanpac CL.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE DE LA EMPRESA REYBANPAC C.L.
ZONA EL VERGEL

OBJETIVO. Analizar la gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa Reybanpac CL. Zona Vergel cantón Quevedo, año 2023.

INSTRUCCIONES. - Se solicita, marcar una sola alternativa a cada pregunta. De antemano se agradece la colaboración.

1. ¿Cuáles son los principales procesos de selección y contratación que utiliza la empresa para incorporar nuevos trabajadores agrícolas en la Zona Vergel?
2. ¿Cómo gestiona la empresa la motivación y el bienestar de los trabajadores para mejorar su productividad y reducir la rotación laboral?
3. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la empresa en la gestión del talento humano y qué acciones se están tomando para superarlos?
4. ¿Qué sistemas de evaluación del desempeño utilizan para medir la eficiencia y efectividad de los trabajadores agrícolas en sus funciones diarias?
5. ¿Qué estrategias de capacitación y desarrollo profesional se implementan para mejorar las habilidades y el desempeño de los trabajadores agrícolas?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5

Encuesta a Trabajadores agrícolas de la Empresa Reybanpac CL.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES AGRICOLAS DE LA EMPRESA REYBANPAC C.L. ZONA EL VERGEL

OBJETIVO. Analizar la gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa Reybanpac CL. Zona Vergel cantón Quevedo, año 2023.

INSTRUCCIONES. - Se solicita, marcar una sola alternativa a cada pregunta. De mano se agradece la colaboración.

No	DIMENSIONES	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencia
		MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	
01	Planificación de los Recursos humanos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Antes de iniciar su labor, participó en capacitaciones orientadas a las funciones que desarrollará en el área designada													
2	Considera que existe un manual de procedimientos para las funciones que va a desarrollar en el trabajo.													
3	Considera que el área de Gestión del talento humano se preocupa por													

	mejorar las condiciones laborales.													
4	Considera que, existe planificación para el cumplimiento de metas a corto plazo													
5	Considera que, existen estrategias para el cumplimiento de metas a mediano plazo													
6	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.													
02	Organización del trabajo	MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
7	Considera que existen procedimientos para la selección del personal en base al talento que se requiere para el puesto de trabajo													
8	Los requisitos que se estipulan para la selección del personal están acordes con el puesto de trabajo solicitado													
9	El perfil profesional que se establece para la selección del personal es el adecuado para el área solicitante.													
10	El personal es evaluado al momento de ingresar a trabajar													
03	Gestión del Empleo	MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	

		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	Cuando se publica la convocatoria de personal, esta es abierta para cualquier participante que cumpla los requerimientos													
12	Existen preferencias para contratar a nuevos miembros de la empresa													
13	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.													
14	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral													
15	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.													
16	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la Empresa													
04	Gestión del rendimiento	MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.													
18	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada													

19	Se evalúa al personal constantemente.													
05	Gestión de compensación	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	
20	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.													
21	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos													
22	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.													
23	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.													
06	Gestión del desarrollo	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	
24	Siente que en la institución se puede desarrollar profesionalmente													
25	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral													
26	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.													
27	En la institución se fomenta un aprendizaje													

	colectivo entre los colaboradores													
07	Gestión de Relaciones humanas y sociales	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	MD 1	ED 2	DA 3	MA 4	
28	En la institución existe un adecuado ambiente laboral para realizar su trabajo													
29	Existe una adecuada comunicación entre compañeros													
30	Se siente comprometido con la Empresa													
31	Usted pertenece a una Asociación													
32	Conoce los beneficios de pertenecer a una Asociación													

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 6

Encuesta de satisfacción a Trabajadores agrícolas de la Empresa Reybanpac CL.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
REYBANPAC C.L. ZONA EL VERGEL

OBJETIVO. Analizar la gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores agrícolas de la Empresa Reybanpac CL. Zona Vergel cantón Quevedo, año 2023.

INSTRUCCIONES. -

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte del desarrollo del proyecto de investigación en la Maestría en Administración de Empresas.

Tiene como fin recolectar información sobre la gestión del talento humano, no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

Se solicita, marcar una sola alternativa a cada pregunta. De mano se agradece la colaboración. En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre gestión del talento humano; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSION 1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales	1	2	3	4	5
1. Considera usted que el tiempo es el adecuado para el cumplimiento de su labor.					
2. Considera usted que existe estándares que evalúa el rendimiento obtenido por los trabajadores,					
3. Usted ha podido observar que en la institución cuenta con tecnología adecuada para mejorar su labor.					
4. Considera que la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.					
DIMENSIÓN 2: Eficiencia					
5. Los trabajadores agrícolas realizan un manejo adecuado de los recursos que tiene la institución					
6. Se realiza un control de los recursos que tiene la institución en la productividad del trabajador agrícola					
7. Considera que los recursos (materiales, humanos y financieros) que tiene la institución son bien aprovechados por los trabajadores para brindar mejor atención al público.					
8. Considera usted que los trabajadores generan más beneficios que gastos para la institución					
DIMENSIÓN 3: Eficacia					
9. Considera que los trabajadores cumplen sus actividades en el tiempo requerido aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.					
10. Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los trabajadores han dado los resultados esperados por la empresa					
11. Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los trabajadores y para la empresa.					
12. Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 7

Encuesta a Trabajadores de la Empresa.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES AGRICOLAS DE LA
EMPRESA REYBANPAC C.L. ZONA EL VERGEL

OBJETIVO. Analizar la gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores agrícolas de la empresa Reybanpac CL. Zona Vergel cantón Quevedo, año 2023.

INSTRUCCIONES. - Se solicita, marcar una sola alternativa a cada pregunta. De mano se agradece la colaboración.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

5. **Las capacitaciones que usted recibe están alineadas con las necesidades de mi trabajo.**

Si
No
A veces

6. **Con que frecuencia las capacitaciones ofrecidas en la empresa, son adecuadas para mejorar el desempeño.**

Nunca
Poco Frecuente
Frecuentemente
Muy frecuente

7. **Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones se aplican de manera efectiva en sus tareas diarias.**

Si
No
Tal vez

CLIMA LABORAL Y BIENESTAR

- 8. Existe un buen nivel de comunicación y confianza con sus jefes inmediatos y compañeros.**

Si
No

- 9. La empresa en la actualidad reconoce y valora su desempeño laboral.**

Si
No
A veces

- 10. La empresa en su área de trabajo genera un ambiente laboral seguro y respetuoso que me permite ser más productivo.**

Totalmente en desacuerdo
En Desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

- 11. Actualmente la empresa proporciona un ambiente de trabajo seguro y adecuado para mis actividades agrícolas.**

Totalmente en desacuerdo
En Desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

DESEMPEÑO

- 12. Consideras que la empresa evalúa su desempeño de manera justa y objetiva.**

Si
No

- 13. Recibir programas de retroalimentación regular sobre mi desempeño, ayuda a mejorar los resultados.**

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

MOTIVACIÓN

14. ¿Qué tan satisfechos cree usted, que los incentivos y beneficios que recibe son adecuados y que motivan a ser más productivo?

Insatisfecho
Poco satisfecho
Satisfecho
Muy satisfecho

15. Consideras que la empresa recompensa su esfuerzo de manera justa.

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Neutral
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 8

Soporte fotográfico.



Entrevista con el Gerente de la Zona



Encuesta a los Trabajadores Agrícolas de la Empresa



Grupo en el área Agrícola



Grupo en el Área Administrativa