



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

PROCESO DE TITULACIÓN

ABRIL 2024 – AGOSTO 2024

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN COMERCIO

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA HACIENDA D'ROMA DEL CANTÓN
VINCES, PERIODO 2023**

ESTUDIANTE:

AREVALO SALAZAR ARTURO ALFONSO

TUTOR:

MASTER, JORGE CAICEDO FLORES

AÑO 2024

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
JUSTIFICACIÓN	8
OBJETIVOS	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
LINEAS DE INVESTIGACIÓN	11
ARTICULACION DEL TEMA	12
MARCO CONCEPTUAL	13
MARCO METODOLOGICO	27
RESULTADOS	28
DISCUSION DE RESULTADOS	32
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	36
ANEXOS	38

DEDICATORIA

Le dedico este caso de estudio en primer lugar a mis padres que siempre me estuvieron apoyando en todo momento, ya que son ese pilar fundamental que me encaminan y me inspiran a cumplir con todos los objetivos y metas que me proponga en la vida.

Le dedico este trabajo a toda mi familia en general y amigos que siempre me han apoyado en todo momento en el transcurso de mi vida como estudiante.

Arturo Alfonso Arévalo Salazar

AGRADECIMIENTO

Le agradezco ante todo a Dios que siempre me guía en todas las facetas de mi vida y que sin el nada de eso es posible. También le agradezco a mis padres que siempre me apoyan y están conmigo en todo momento.

Expreso mis más sinceros agradecimientos a mi docente tutor que fue la guía principal para la realización de este caso de estudio, le agradezco también a los ingenieros que siempre estuvieron presto a ayudar e impartir sus conocimientos que han sido cruciales en todos los aspectos.

De igual manera agradezco a mis compañeros de clase que dándonos una mutua ayuda sacamos adelante nuestros estudios de caso, y sin más que decir, muchas gracias a todos.

Arturo Alfonso Arévalo Salazar

RESUMEN

El presente estudio de caso se desarrolló en la Hacienda D’Roma, situada en el cantón Vinces, el contexto de la investigación se dio sobre la gestión del talento humano, como factor importante en el desarrollo de todo tipo de empresa. El objetivo de la investigación consistió en analizar las prácticas de gestión de talento humano en la Hacienda D’Roma del cantón Vinces durante el periodo 2023, con el fin de identificar cómo se ejecutan los diferentes procesos, tales como reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de personal. El presente trabajo se basó en un método deductivo, que fue de tipo descriptivo y tuvo un enfoque cualitativo-cuantitativo. Entre los resultados obtenidos destacan una notable carencia de programas de capacitación. Se resaltan aspectos como el buen clima laboral, así como las buenas relaciones entre el área administrativa y agrícola. Un factor negativo es la informalidad de los procesos de reclutamiento y selección, para contar con personal idóneo en los puestos. Para esta investigación, se consideró la línea de investigación de la Carrera de Comercio: Gestión, financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control; así como la sublínea de investigación: Empresas e instituciones públicas y privadas.

Palabras claves: Hacienda D’Roma, Gestión de talento humano; Reclutamiento, Selección de personal.

ABSTRACT

This case study was developed at Hacienda D'Roma, located in the Vinces canton. The context of the research was on human talent management, as an important factor in the development of all types of companies. The objective of the research was to analyze the human talent management practices at Hacienda D'Roma in the Vinces canton during the period 2023, in order to identify how the different processes are executed, such as recruitment, selection, training and evaluation of personnel. The present work was based on a deductive method, which was descriptive and had a qualitative-quantitative approach. Among the results obtained, a notable lack of training programs stands out. Aspects such as the good work environment, as well as good relations between the administrative and agricultural areas, are highlighted. A negative factor is the informality of the recruitment and selection processes, in order to have suitable personnel in the positions. For this research, the research line of the Commerce Career was considered: Management, financial, administrative, tax, audit and control; as well as the research subline: Public and private companies and institutions.

Keywords: Hacienda D'Roma, Human talent management; Recruitment, Personnel selection.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión del talento humano es un componente crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. En el contexto de la Hacienda D’Roma, situada en el cantón Vinces, la gestión eficiente del personal es especialmente relevante debido a las particularidades del sector agrícola y las demandas específicas de su operación. La presente investigación se centra en la gestión del talento humano en esta hacienda durante el periodo 2023, con el objetivo de identificar las áreas que requieren mejoras para optimizar el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

La Hacienda D’Roma es una empresa agrícola dedicada a la producción y comercialización de banano de exportación. Su éxito depende en gran medida de un equipo administrativo y operativo eficiente y comprometido. Sin embargo, en el entorno actual, caracterizado por cambios rápidos en tecnologías agrícolas, exigencias de sostenibilidad y competencia creciente, la hacienda enfrenta varios desafíos relacionados con la gestión de su talento humano. Estos problemas incluyen desde la alta rotación de personal hasta la falta de programas efectivos de desarrollo y retención de empleados.

Una de las principales problemáticas identificadas en la Hacienda D’Roma es la alta rotación de personal. La constante entrada y salida de empleados genera inestabilidad en los equipos de trabajo, lo que afecta la continuidad y eficiencia operativa. Este fenómeno también implica costos adicionales asociados al reclutamiento y capacitación de nuevo personal.

Existe una notable carencia de programas estructurados de capacitación y desarrollo profesional. La falta de formación continua limita el crecimiento de los empleados, afectando su desempeño y motivación. En un sector donde la innovación y las nuevas tecnologías son cruciales, esta carencia puede resultar en una menor competitividad para la hacienda.

Las estrategias actuales para retener a los empleados no son efectivas. La falta de incentivos adecuados, oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral atractivo contribuyen a la insatisfacción laboral y al abandono de empleados clave. Este déficit afecta la capacidad de la hacienda para mantener una fuerza laboral estable y experimentada.

Se observa un desajuste frecuente entre las competencias de los empleados y las exigencias de sus roles. Este problema puede estar originado por procesos de selección inadecuados o una falta de programas de formación específicos que alineen las habilidades de los trabajadores con las necesidades de la hacienda.

El clima laboral en la hacienda no es el más favorable, según reportes de insatisfacción entre los empleados. Un ambiente de trabajo negativo puede disminuir la motivación y productividad del personal, así como aumentar la probabilidad de rotación.

Los problemas en la gestión del talento humano tienen repercusiones directas en la eficiencia y competitividad de la Hacienda D’Roma. La alta rotación y la falta de desarrollo continuo generan costos adicionales y pérdida de conocimiento institucional. Asimismo, la incapacidad de retener talento valioso y mantener un ambiente de trabajo positivo afecta la calidad de la producción y la capacidad de innovación de la hacienda. Estos factores, combinados, ponen en riesgo la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de la empresa.

JUSTIFICACIÓN

La gestión del talento humano en la Hacienda D’Roma del cantón Vinces durante el periodo 2023 es un área crítica que requiere atención inmediata debido a los desafíos actuales y las oportunidades de mejora. La importancia de este estudio radica en la necesidad de abordar problemas específicos como la alta rotación de personal, la falta de programas efectivos de capacitación y desarrollo, y la insatisfacción laboral. La eficiencia y sostenibilidad de la hacienda dependen directamente de la capacidad de gestionar adecuadamente su capital humano. Por lo tanto, este estudio es esencial para identificar y resolver estos problemas, mejorando así la productividad y el ambiente laboral en la organización.

En primer lugar, la alta rotación de personal es un problema significativo que afecta la estabilidad y eficiencia operativa de la Hacienda D’Roma. La constante entrada y salida de empleados genera costos adicionales asociados al reclutamiento y capacitación, además de afectar la continuidad en los procesos operativos. Este estudio es pertinente porque permitirá identificar las causas subyacentes de la alta rotación y recomendaciones para retener a los empleados clave, reduciendo así los costos y mejorando la estabilidad del equipo de trabajo.

En segundo lugar, la falta de programas estructurados de capacitación y desarrollo profesional limita el crecimiento y la motivación de los empleados. En un sector agrícola como el bananero, que requiere constante adaptación a nuevas tecnologías y prácticas, es crucial contar con un personal capacitado y actualizado. La investigación permitirá analizar los programas de capacitación actuales y recomendar mejoras que alineen las habilidades del personal con las necesidades de la hacienda. Esto no solo mejorará la productividad, sino que también incrementará la competitividad de la Hacienda D’Roma en el mercado agrícola.

Además, las estrategias actuales de retención de talento en la hacienda no son efectivas, lo que resulta en la pérdida de empleados valiosos. La falta de incentivos adecuados y oportunidades de crecimiento profesional contribuyen a la insatisfacción laboral y al abandono de la organización. Este estudio es pertinente porque ofrecerá una evaluación detallada de las políticas de retención actuales y propondrá enfoques más efectivos para mantener a los empleados motivados y comprometidos. Un personal satisfecho y leal es fundamental para el éxito a largo plazo de la hacienda.

Finalmente, el clima laboral negativo es otro problema que afecta la productividad y la satisfacción de los empleados. Un ambiente de trabajo desfavorable puede disminuir la motivación y aumentar la probabilidad de rotación. La investigación identificará las principales fuentes de insatisfacción y propondrá cambios para crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Mejorar el clima organizacional no solo beneficiará a los empleados, sino que también contribuirá a la eficiencia y sostenibilidad de la Hacienda D’Roma, asegurando su competitividad y éxito en el futuro.

Este estudio es pertinente porque abordará problemas fundamentales que afectan la estabilidad, productividad y satisfacción de los empleados, ofreciendo recomendaciones prácticas y efectivas. Al mejorar la gestión del talento humano, la Hacienda D’Roma no solo optimizará su desempeño operativo, sino que también fortalecerá su posición competitiva en el mercado agrícola, asegurando su sostenibilidad y éxito a largo plazo.

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar las prácticas de gestión de talento humano en la Hacienda D’Roma del cantón Vinces durante el periodo 2023, con el fin de identificar áreas de mejora y desarrollar recomendaciones estratégicas para optimizar la eficiencia operativa y la satisfacción laboral de los empleados.

Objetivos específicos

Establecer como se han ejecutado los procesos reclutamiento, selección y evaluación del personal, mediante una entrevista al directivo de la hacienda.

Determinar la percepción del personal en relación a varios aspectos como la capacitación, incentivos y clima laboral, mediante una encuesta estructurada.

Sugerir recomendaciones estratégicas que permitan mejorar la gestión del talento humano en la Hacienda D’Roma.

LINEAS DE INVESTIGACIÓN

El estudio de caso denominado “Gestión de talento humano en la hacienda D’Roma del cantón Vinces, periodo 2023”, se basa en un diagnóstico de los distintos procesos que componen la gestión del personal, considerando que las empresas dependen de la calidad con que se apliquen estos procesos y que ven reflejados en los resultados de una organización. Este estudio de caso se articula con la Línea de investigación de la Carrera de Comercio: Gestión Financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control, así mismo, se enmarca en la sublínea de investigación: Empresas e Instituciones Públicas y Privadas, debido a las razones que a continuación se detallan:

Existe una estrecha relación entre las actividades que realiza la hacienda D’Roma con la Línea de investigación de la Carrera de Comercio: Gestión Financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control, debido a que al ser una empresa de tipo comercial, que se dedica a la exportación de banano, y sus actividades elementales son desarrolladas por las personas que ahí laboran, en este contexto se distingue la gestión del talento humano como factor relevante en el logro de los objetivos empresariales.

Este caso de estudio se enmarca en la sublínea de investigación: Empresas e Instituciones Públicas y Privadas, considerando que la empresa objeto de estudio es de tipo privado y la variable de análisis es la gestión del talento humano, que involucra una serie de procesos que les permiten a las empresas contar con el personal apropiado, mediante el reclutamiento, selección y capacitación, lo que aporta significativamente al desarrollo empresarial.

ARTICULACION DEL TEMA

El presente estudio de caso denominado: Gestión de talento humano en la hacienda D’Roma del cantón Vinces, periodo 2023, se relaciona con el proyecto de prácticas preprofesionales, considerando que el tiempo dedicado a las pasantías apporto a tener una comprensión más amplia del entorno laboral y empresarial. El proyecto de prácticas preprofesionales al que se hace referencia es el titulado: Aplicación de los procesos administrativos o comerciales en el sector público y privado bajo supervisión docente, y este se articula directamente con el estudio de caso, considerando que se busca analizar la Gestión de Talento Humano. Es importante señalar que esta variable de análisis o estudio forma parte de uno de los procesos administrativos más importantes para todo tipo de organización, ya que una correcta gestión del personal apoya al logro de los objetivos de una forma más adecuada.

MARCO CONCEPTUAL

La Hacienda D’Roma se ubica a un kilómetro de la vía Vinces San Juan, diagonal a la pista de fumigación. Esta hacienda está especializada en la producción de banano, una actividad clave en la economía agrícola local. D’Roma es una de las cuatro haciendas que pertenecen al mismo propietario. Además de D’Roma, las otras haciendas son La Paz, La Gema y Bonanza. Las haciendas D’Roma y Bonanza están situadas en Vinces, mientras que La Paz y La Gema se encuentran en Baba.

En términos de personal, la Hacienda D’Roma cuenta con un equipo de 95 trabajadores, de estos, 84 son empleados agrícolas que se dedican a las labores de cultivo y producción de banano. Tres señoras gestionan el comedor, proporcionando alimentación al personal, y hay ocho empleados en roles administrativos que se encargan de la gestión y operación diaria de la hacienda. Esta distribución del personal refleja la importancia de la mano de obra agrícola y el soporte administrativo necesario para mantener la productividad y eficiencia de la hacienda.

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano al igual que los demás procesos administrativos, requieren la atención necesaria, por lo que (Díaz & Quintana, 2021) afirman lo siguiente:

La gestión del talento humano requiere especial atención debido a los sentimientos que pueden generar en los stakeholders el accionar de los directivos, pues indudablemente esto incide de manera importante en el rendimiento y en los resultados obtenidos al final de los procesos productivos. En épocas pasadas, se consideraba la mano del ser humano como un coste para la empresa y, como es obvio, esto generaba desmotivación en el personal, falta de compromiso y un ambiente laboral que impedía la sinergia en el equipo como resultado de los esfuerzos individuales de cada trabajador. Como es lógico, no se puede esperar un desempeño muy eficiente del personal y tampoco aspirar a que los productos o servicios cumplan con los

requerimientos de calidad planificados por la gerencia y requeridos por el mercado si el personal no se siente identificado con la organización ni percibe una preocupación en la gerencia por conocer sus inquietudes, metas personales y aspiraciones de crecer profesionalmente en la organización. (pág. 35)

La gestión del talento humano, al igual que otros procesos administrativos, demanda una atención meticulosa y estratégica. Según el autor antes mencionado, la manera en que los directivos manejan el talento humano tiene un impacto significativo en los sentimientos y percepciones de los stakeholders, lo que a su vez afecta el rendimiento y los resultados productivos de la organización. En épocas anteriores, la mano de obra humana se veía principalmente como un costo, lo que generaba desmotivación, falta de compromiso y un ambiente laboral negativo. Esto obstaculizaba la creación de sinergias efectivas dentro de los equipos de trabajo. Hoy en día, es evidente que un personal desmotivado y desconectado de la organización no puede alcanzar un desempeño eficiente ni cumplir con los estándares de calidad esperados. Por lo tanto, es crucial que la gerencia muestre un interés genuino en las inquietudes, metas y aspiraciones profesionales de sus empleados para fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo.

El capital humano resulta ser imprescindible para todo tipo de organización, al respecto (Gaspar, 2021) menciona que:

La gestión de talento humano es un elemento fundamental en el desenvolvimiento de las funciones que llevan al éxito a las organizaciones. En la actualidad, el capital humano ha tomado una gran importancia en virtud de garantizar la eficiencia en la operatividad de las empresas, es por ello, que la dirección y organización del talento humano juega un papel fundamental para la obtención del éxito en las organizaciones. La actividad humana es un elemento que no se puede prescindir en el mundo de la empresa, de tal forma que el éxito de

las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías. (pág. 320)

El capital humano es esencial para el éxito de cualquier organización. El autor antes mencionado destaca que la gestión del talento humano es un componente crucial para el desarrollo efectivo de las funciones organizacionales que conducen al éxito. En la actualidad, el capital humano ha adquirido una relevancia significativa al garantizar la eficiencia operativa de las empresas. La dirección y organización del talento humano desempeñan 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.

La gestión de talento humano es adecuada cuando se pone de manifiesto y el personal desarrolla habilidades y logra desempeñarse adecuadamente, en este sentido (Anastasio et al, 2020) sostiene lo siguiente:

La gestión del talento humano, se orienta al fortalecimiento de las capacidades, habilidades y actitudes, técnicas, humanas como profesionales de los colaboradores, las que aplicaran en el desempeño de sus funciones que se les asigne, según lo indicado por Majad (2016), una organización, para permanecer en el mercado, tendrá que innovar y ofrecer contratos de trabajo finitos que dure mientras está beneficiada a la organización y el trabajador, fortaleciendo el crecimiento profesional, privilegiando el trabajo en equipo, los trabajadores, por lo menos deben contar con tres habilidades laborales básicas: El desarrollo de capacidades, la libertad para decidir los aportes significativos y la capacidad de la toma de decisiones que

demanden riesgos, aprovechando las experiencias adquiridas en beneficio de la organización.
(pág. 437)

La gestión del talento humano se considera adecuada cuando permite al personal desarrollar sus habilidades y desempeñarse de manera efectiva. En este contexto, los autores antes mencionados afirman que la gestión del talento humano debe enfocarse en fortalecer las capacidades, habilidades y actitudes tanto técnicas como humanas y profesionales de los colaboradores. Esto es crucial para que los empleados puedan aplicar estas competencias en sus funciones asignadas. Además, para que una organización se mantenga competitiva en el mercado, debe innovar y ofrecer contratos laborales flexibles que beneficien tanto a la organización como al trabajador, promoviendo el crecimiento profesional y privilegiando el trabajo en equipo. Es fundamental que los trabajadores posean al menos tres habilidades básicas: desarrollo de capacidades, libertad para hacer contribuciones significativas, y capacidad para tomar decisiones arriesgadas basadas en su experiencia. Estas habilidades no solo fortalecen el desempeño individual, sino que también aportan significativamente al éxito y la sostenibilidad de la organización.

Teoría del talento humano

Haciendo énfasis en el surgimiento de la teoría de talento humano, (Castro & Delgado, 2020) sostiene lo siguiente:

Además, como teorías se resalta el talento humano, se origina en el siglo XIX en la década de los 50 aproximadamente en la revolución industrial, el cual significó el reemplazo de los recursos humanos por máquinas. Este hecho ocasionó que las organizaciones se basen en la división de las labores y la identificación de los factores de producción, como la clase obrera (mano de obra); consecuencia de ello surgen conflictos en el binomio patrón – empleado, un mal clima laboral afecta las condiciones mentales, físicas y psicológicas y se ve

reflejado en una menor productividad. Ello produce algunos cambios, puesto que entra en función la estandarización del empleo y los procedimientos de control dirigidos a realizar investigaciones de movimientos y tiempos, se observa y se tiene en cuenta la significancia de los procesos de selección de métodos prácticos, se genera actividades de prácticas en las tareas para su desarrollo, definir los salarios, aplicar la psicología aplicada a paliar la monotonía y la fatiga del trabajo el cual tiene su principio a la administración de los recursos humanos. (pág. 689)

El surgimiento de la teoría del talento humano tiene sus raíces en el siglo XIX, durante la revolución industrial, como lo explican los autores antes mencionados. Este período significó un cambio drástico con el reemplazo de la mano de obra humana por máquinas, llevando a las organizaciones a centrarse en la división del trabajo y la identificación de los factores de producción, como la clase obrera. Esta transición provocó conflictos entre patrones y empleados, afectando negativamente el clima laboral y, en consecuencia, la productividad. Para abordar estos desafíos, se implementaron cambios significativos, incluyendo la estandarización del empleo y la introducción de procedimientos de control como estudios de movimientos y tiempos. Además, se reconoció la importancia de procesos de selección más prácticos, la definición de salarios adecuados y la aplicación de la psicología para mitigar la monotonía y la fatiga laboral. Estos esfuerzos sentaron las bases para la administración moderna de recursos humanos, enfocándose en la mejora de las condiciones mentales, físicas y psicológicas de los trabajadores, lo cual es fundamental para una mayor productividad y un mejor clima laboral.

Importancia de la gestión del talento humano

Al respecto (Maldonado, 2023) menciona que:

La razón de existencia de las organizaciones, es darle la utilidad máxima a la sinergia del esfuerzo de varias personas, dentro del cual están sus empleados, oficinistas, personal,

operadores, colaboradores, asociados; es decir, a su talento humano, capital humano o capital intelectual. Es importante destacar que, para disponer de un talento humano de primera línea, se requiere de la aplicación de un proceso de gestión del Talento Humano, en donde, se debe implementar necesariamente procesos adecuados de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos. Por ello se considera al talento humano como el capital más importante de las organizaciones; en ese sentido, debe existir una correcta administración del mismo. Sin embargo, la administración de este talento no es una tarea muy sencilla; cada persona es un mundo, un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas existen diferencias de aptitudes y patrones de comportamientos que son muy diversos. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones y administrar el talento humano eficientemente.

El autor antes mencionado destaca que la razón de ser de las organizaciones radica en maximizar la sinergia del esfuerzo conjunto de diversas personas, incluyendo empleados, oficinistas, operadores y asociados, es decir, su talento humano o capital intelectual. Para contar con un talento humano de primer nivel, es esencial implementar procesos de gestión adecuados que incluyan el reclutamiento, la selección, la capacitación y el desarrollo del personal necesario para formar equipos de trabajo competitivos. Este enfoque subraya que el talento humano es el capital más valioso de las organizaciones y, por tanto, su correcta administración es fundamental. No obstante, gestionar este talento no es una tarea sencilla, ya que cada persona es un individuo único influenciado por múltiples variables, con diferencias en aptitudes y patrones de comportamiento. Dado que las organizaciones están compuestas por personas, el estudio de estas constituye el pilar básico para entender y administrar eficientemente el talento humano en cualquier empresa.

En el marco de la importancia de la gestión de talento humano, Villadiego y Calics (2022) afirman que:

Las organizaciones de la era actual deben tornarse competitivas, ante un mercado cambiante, allí radica la importancia de contar con personas que posean las habilidades, capacidades, talentos, necesarios lo cual contribuya a consolidar el éxito de ellas. La evolución que ha tenido la gestión de los recursos humanos, la importancia que cobra, su objetivo principal, las funciones y técnicas empleadas para su gestión, que al final se convierten en el eje articulador para alcanzar una excelente planeación o direccionamiento estratégico, además de la relevancia de potencializar el talento humano a través del desarrollo de competencias para alcanzar el éxito en la organización. (pág. 68)

En el contexto de la importancia de la gestión del talento humano, los autores antes mencionados sostienen que las organizaciones modernas deben volverse competitivas en un mercado en constante cambio. La clave para lograr este objetivo radica en contar con personas que posean las habilidades, capacidades y talentos necesarios para consolidar el éxito de la organización. La gestión de recursos humanos ha evolucionado significativamente, destacando su creciente importancia y su objetivo principal de ser el eje articulador para una excelente planeación y direccionamiento estratégico. Las funciones y técnicas empleadas en la gestión de talento humano se centran en potencializar las competencias del personal, asegurando que cada individuo contribuya de manera efectiva al éxito organizacional. Así, el desarrollo de competencias se convierte en un factor crucial para alcanzar los objetivos estratégicos y mantener la competitividad en el mercado.

Objetivos de la gestión de talento humano

La gestión de talento humano tiene una serie de propósitos, que en su conjunto buscan potencia a las personas que trabajan en las organizaciones.

Los objetivos de la gestión del talento humano son varios y se enfocan en el desarrollo y administración efectiva del capital humano de una organización. Entre los más habituales, destacan:

- ✓ Atraer y retener al mejor talento disponible. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de reclutamiento y selección de efectivos, así como de la creación de un ambiente laboral atractivo y acogedor.
- ✓ Desarrollar y mejorar las habilidades y competencias de los empleados. Con este fin, pueden ejecutarse programas de capacitación y desarrollo diseñados a medida.
- ✓ Asegurar la alineación del talento con los objetivos estratégicos de la organización. Para alcanzar el éxito, es preciso que cada profesional tenga claras sus metas y entienda su rol dentro de la empresa.
- ✓ Promover la diversidad e inserción en el lugar de trabajo. Para ello, es fundamental crear una cultura de inclusión e implementar políticas de diversidad.
- ✓ Aumentar la motivación y el compromiso de los empleados a través del desarrollo de programas de reconocimiento y recompensas, y de la creación de un ambiente laboral positivo. (Universidad Europea, 2023)

La gestión del talento humano tiene una serie de propósitos que buscan potenciar a las personas que trabajan en las organizaciones. Según la Universidad Europea, los objetivos de la gestión del talento humano se centran en el desarrollo y administración efectiva del capital humano. Entre los más destacados, se encuentra la atracción y retención del mejor talento disponible, lo cual puede lograrse mediante programas de reclutamiento y selección efectivos, así como la creación de un ambiente laboral atractivo y acogedor. Además, es crucial desarrollar y mejorar las habilidades y competencias de los empleados a través de programas

de capacitación y desarrollo personalizados. Otro objetivo fundamental es asegurar que el talento esté alineado con los objetivos estratégicos de la organización, garantizando que cada profesional entienda sus metas y su rol dentro de la empresa. Asimismo, promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo es esencial para crear una cultura de inclusión y políticas de diversidad efectivas. Finalmente, aumentar la motivación y el compromiso de los empleados se puede lograr mediante programas de reconocimiento y recompensas, y la creación de un ambiente laboral positivo. Todos estos objetivos, en conjunto, contribuyen a maximizar el potencial de los empleados y, por ende, el éxito de la organización.

Procesos de la gestión del talento humano

La gestión de talento humano implica varios procesos, por lo que (Ríos, 2020):

Indica que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en seis vertientes: en la admisión de personas relacionado directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño), en la compensación laboral, en el desarrollo de las personas; en la retención del personal (capacitación, etc.) y en el monitoreo de las personas basados en sistemas de información gerencial y bases de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización. (pág. 20)

La gestión del talento humano implica diversos procesos esenciales para el funcionamiento efectivo de una organización. Según el autor antes mencionado, estos procesos se dividen en seis vertientes clave. Primero, la admisión de personas, que abarca el reclutamiento y la selección, asegurando que se elija a los candidatos más adecuados. Segundo, la aplicación de personas, que se enfoca en el diseño de roles y la evaluación del desempeño para maximizar la eficiencia. Tercero, la compensación laboral, que busca ofrecer salarios y beneficios competitivos. Cuarto, el desarrollo de las personas, que incluye programas de

capacitación y crecimiento profesional. Quinto, la retención del personal, que se enfoca en mantener a los empleados motivados y comprometidos. Finalmente, el monitoreo de las personas, basado en sistemas de información gerencial y bases de datos, para asegurar un seguimiento continuo y estratégico del desempeño y las necesidades del personal. Estos procesos están sujetos a las condiciones internas y externas de la organización, lo que requiere una gestión adaptable y dinámica para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades.

La administración de recursos humanos tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, evaluar y auditarlas, es decir, la calidad en la manera en que se administra a las personas en la organización, es un aspecto crucial en la competitividad organizacional. Hoy en día éstas no pueden estar desactualizadas en materia de gestión del talento humano especialmente en el proceso de empleo y seguimiento del desempeño laboral, deben estar permanentemente renovando y buscando estrategias que les permitan estar siempre a la vanguardia. (Saldaña et al., 2021, pág. 5838)

Proceso de reclutamiento

Tanto el reclutamiento interno como el externo presentar ventajas y desventajas, establecer cual es mejor que el otro, eso depende de las necesidades y políticas de la organización. Sin embargo, muchas empresas han establecido una fuente que mezcla las dos anteriores, y es la mixta o combinada. De esta manera se exploran simultáneamente fuentes internas y externas, dando prioridad a los colaboradores con las competencias necesarias, pero sin dejar por fuera del proceso a candidatos externos con nuevas ideas, sin embargo, la medición de competencias se torna complejo por la estrecha relación con el puesto de trabajo. Por ende, establecer la estrategia mixta de reclutamiento puede dar un alcance significativo a nivel institucional, logrando un engranaje satisfactorio de búsqueda de perfiles que son

adecuados para ocupar la vacante solicitada y a su vez genera espacios de competencia en las personas que ostenten calidad de ser seleccionados; no obstante, esta alternativa no tienen en cuenta la desventaja que puede darse entre las personas que están actualmente activas en la institución y las que son ajenas a la misma, es decir, no será garante frente a una igualdad de condiciones para competir por la vacante, debido a que existe prioridad de selección de los perfiles que cursan internamente a nivel institucional y son dados como candidatos primarios de selección a ocupar estas vacantes. (Torres et al., 2020)

Según el autor antes mencionado, el reclutamiento interno y externo presenta tanto ventajas como desventajas, y determinar cuál es mejor depende de las necesidades y políticas de la organización. Muchas empresas optan por combinar ambas fuentes de reclutamiento para explorar simultáneamente talentos internos y externos. Esta estrategia da prioridad a los colaboradores internos con las competencias necesarias, sin excluir a candidatos externos que puedan aportar nuevas ideas. La estrategia mixta puede proporcionar un alcance significativo a nivel institucional, permitiendo encontrar perfiles adecuados y generando competencia entre los candidatos. No obstante, esta alternativa no siempre garantiza igualdad de condiciones, ya que los candidatos internos suelen tener prioridad, lo que podría hacer que los candidatos externos tengan menor ventaja.

Proceso de selección

La selección de personal tiene un solo propósito y este es el de tomar decisiones sobre cuál será el mejor candidato que la empresa debe tener para ocupar un puesto. Ante esto, Bravo y Delgado (2022) mencionan que:

La selección de personal es necesaria en toda organización para escoger al recurso humano necesario e idóneo que pueda cubrir las vacantes existentes. De manera que estos se conviertan en el capital humano necesario para que la empresa sea productiva y eficiente, para

ello se utilizan técnicas de selección de personal que permite la escogencia de cada empleado, suficientemente capaz de cumplir las funciones establecidas para cada uno; dentro de las técnicas utilizadas están la entrevista y las pruebas psicológicas. (pág. 41)

Según el autor antes mencionado, este proceso es crucial para asegurar que el recurso humano seleccionado sea el necesario y adecuado para cubrir las vacantes existentes. Esto contribuye directamente al desarrollo de un capital humano que no solo sea productivo, sino también eficiente en sus funciones asignadas. Para lograr este fin, se emplean diversas técnicas de selección, entre las que destacan la entrevista y las pruebas psicológicas. Estas herramientas permiten evaluar las habilidades y competencias de cada candidato, asegurando que estén suficientemente preparados para cumplir con los requisitos del puesto de manera efectiva y satisfactoria.

Proceso de inducción

Es el proceso por el cual un empleado adquiere los conocimientos necesarios para manejarse dentro de la empresa e integrarse plenamente en su funcionamiento, es la última fase del proceso de selección, contratar al personal adecuado tiene un gran impacto en el clima y cultura de la organización, hay que asegurarse de que el empleado tenga objetivos afines a la organización, cuando una persona se integra a una nueva empresa, desconocida para él, o a un nuevo grupo de trabajo, se da un proceso llamado socialización entre el nuevo empleado y la organización, en este proceso el empleado comprende y acepta los valores, normas y convicciones que se postulan en una organización. (Piedra et al., 2023, pág. 62)

Según el autor antes mencionado, este proceso representa la última fase del proceso de selección, destacando que contratar al personal adecuado tiene un impacto significativo en el clima y la cultura organizacional. Es fundamental asegurarse de que el nuevo empleado comparta objetivos alineados con los de la organización. Cuando una persona se integra a una

nueva empresa o equipo de trabajo, se inicia este proceso de socialización, durante el cual el empleado comprende y adopta los valores, normas y convicciones que caracterizan a la organización. Este proceso no solo facilita la adaptación del empleado, sino que también fortalece su sentido de pertenencia y contribución dentro de la empresa. Esto se logra con una comunicación adecuada, considerando que “gestionar una estrategia comunicacional asertiva y efectiva se constituye en uno de los principales logros para las organizaciones inteligentes, es por ello que la comunicación desde el punto de vista estratégico representa un factor clave de éxito” (Mora et al., 2021, pág. 24)

Desempeño laboral

Al termino desempeño laboral en la primera etapa se le denomino descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva y actualmente el desempeño laboral actúa como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones. (Bautista et al., 2020, pág. 112)

El concepto de desempeño laboral ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo. Inicialmente, se refería a la descripción de puestos, pero con el tiempo se ha transformado en una herramienta esencial para evaluar el buen funcionamiento de cada puesto dentro del área productiva. Actualmente, el desempeño laboral se erige como la piedra angular del desarrollo organizacional, siendo fundamental para alcanzar la efectividad y el éxito en las organizaciones. Según el autor antes mencionado, esta evolución subraya la importancia de medir y optimizar el desempeño de los empleados, no solo para mejorar la productividad, sino también para fomentar un ambiente de trabajo que impulsa el crecimiento y la innovación.

Evaluación del desempeño

El desempeño laboral ha sido considerado como pieza fundamental para el éxito de una Institución; siendo así que hoy existe gran interés por parte de aquellos directivos de la administración del Talento Humano. En ese marco el desempeño laboral son las conductas que se evidencian en cada uno de los funcionarios mismos que sobresalen para cumplir a cabalidad con la finalidad de cierta Institución y que permiten ser evaluados conforme el desarrollo de sus competencias y a su nivel de aportación a la Organización. (Heredia y Narváez, 2021, pág. 218)

Según los autores antes mencionados, el desempeño laboral se refiere a las conductas exhibidas por cada empleado, destacándose en cumplir plenamente con los objetivos específicos de la institución y permitiendo una evaluación continua de sus competencias y contribuciones al desarrollo organizacional. Este enfoque no solo enfatiza la importancia de las acciones individuales en el contexto organizacional, sino que también subraya la necesidad de alinear los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la institución para garantizar un rendimiento efectivo y sostenido.

MARCO METODOLOGICO

El presente estudio investigativo se centra en el método deductivo con características descriptivas y un enfoque cualitativo-cuantitativo, con el objetivo de analizar la gestión de talento humano en la hacienda D’Roma del cantón Vinces, durante el periodo 2023. Esta metodología permite derivar conclusiones teóricas a partir de una entrevista con el responsable de la gestión de talento humano, así como de la recopilación de datos cuantitativos obtenidos de encuestas dirigidas al personal de la hacienda.

Se utilizarán dos técnicas fundamentales de investigación: la entrevista, que se dirigirá al administrador de la hacienda, y la encuesta, dirigida a los empleados. Como instrumento se incluye el cuestionario estructurado empleado para la entrevista que se diseñará para obtener información detallada durante una visita in situ a las instalaciones de la empresa. Por otro lado, el instrumento cuestionario estructurado utilizado para la encuesta se enfocará en aspectos clave relacionados con la gestión de talento humano.

La población objeto de estudio está compuesta 95 personas con el siguiente detalle: 84 de campo; 3 de comedor; 8 administrativos.

Por ser una población muy pequeña, se considera como muestra de la investigación al 100% del personal de la hacienda.

RESULTADOS

Aplicando la encuesta se obtuvieron los siguientes resultados:

1.- ¿La hacienda D’Roma ha realizado capacitaciones durante el último año?

Tabla 1. Capacitaciones durante el 2023

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	4%
NO	90	96%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

2.- ¿Con qué frecuencia participa en capacitaciones?

Tabla 2. Frecuencia de participación en capacitaciones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	0	0%
Trimestralmente	0	0%
Semestralmente	0	0%
Anualmente	4	4%
No se ofrecen	90	96%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

3.- ¿Considera que la capacitación recibida está alineada con sus necesidades laborales?

Tabla 3. Alineación de capacitaciones con necesidades laborales

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	4%
Casi siempre	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
No opina	90	96%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

4.- ¿Cómo considera el tipo de capacitaciones en las que ha participado?

Tabla 4. Criterio sobre tipo de capacitaciones recibidas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	2	2%
Bueno	2	2%
Regular	0	0%
Deficiente	0	0%
No opina	90	96%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

5.- ¿Considera que las capacitaciones han mejorado su desempeño en el trabajo?

Tabla 5. Capacitaciones y desempeño en el trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	4%
NO	0	0%
No opina	90	96%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

6.- ¿Cómo considera el nivel de remuneraciones y beneficios recibidos en la hacienda

D’Roma?

Tabla 6. Aceptabilidad de remuneraciones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Muy aceptable	59	63%
Medianamente aceptable	29	31%
Poco aceptable	6	6%
Nada aceptable	0	0%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

7.- ¿Considera que su trabajo es valorado o reconocido por la hacienda D’Roma?

Tabla 7. Reconocimiento del trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí, siempre	41	44%
Sí, la mayoría de las veces	29	31%
No, pocas veces	24	26%
No, nunca	0	0%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

8.- Considera que el clima laboral en la hacienda D’Roma es:

Tabla 8. Clima laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	74	79%
Bueno	19	20%
Regular	1	1%
Deficiente	0	0%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

9.- ¿Considera que existe buena relación laboral entre el personal administrativo y el personal de campo?

Tabla 9. Relación laboral entre el personal administrativo y el personal de campo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí, completamente	74	79%
Sí, en parte	20	21%
No, no lo suficiente	0	0%
No, en absoluto	0	0%
Total	94	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: El investigador

Al aplicar la entrevista se obtuvieron los siguientes argumentos:

Tabla 10. Resultados de entrevista

PREGUNTAS	RESPUESTAS
Podría detallar la cantidad de personal con el que cuenta la hacienda	95 personas con el siguiente detalle: 84 de campo 3 de comedor 8 administrativos
¿Podría describir brevemente el proceso de selección y contratación de personal en la hacienda D’Roma?	Para el personal de campo no hay muchos protocolos de selección o contratación. Para el personal administrativo si se considera el currículo, entrevista y muchas veces los referidos.
¿Cuáles son los principales criterios y cualidades que busca la hacienda D’Roma en los candidatos durante el proceso de selección?	Se busca por un lado la experiencia y por otro la capacidad de adaptarse al esquema de trabajo.
¿Qué métodos y herramientas utiliza en la hacienda D’Roma para reclutar candidatos (por ejemplo, portales de empleo, redes sociales, agencias de reclutamiento)?	Básicamente se recluta personal de campo y administrativo, mediante referidos de personas confiables.
¿Cómo se asegura en la hacienda D’Roma de que los candidatos seleccionados cumplen con los requisitos y competencias necesarias para los puestos?	En el caso del personal de campo se exige ciertas capacidades específicas como manejo de herramientas y proceso de productos. En el caso del personal administrativo se hacen periodos de prueba antes de contratar definitivamente.
¿Podría explicar cómo se llevan a cabo las entrevistas y qué tipo de evaluaciones se realizan durante el proceso de selección?	Las entrevistas siempre las hace el administrador general en ambos casos de personal.
¿Cómo evalúa en la hacienda D’Roma el desempeño del personal?	Siempre se espera que los empleados cumplan las metas de trabajo y se hace seguimiento periódico.
¿Qué desafíos ha encontrado en la hacienda D’Roma en el proceso de selección y contratación de personal?	Tartar de contar con personal idóneo, pues en ocasiones las personas no se adaptan al ritmo de trabajo.
¿Existen programas de inducción y capacitación para los nuevos empleados?	Si, a todo el personal se le explica todo el proceso laboral bajo su responsabilidad.
¿Qué mejoras considera necesarias en los procesos de selección y contratación de personal para aumentar efectividad?	A futuro incorporar el uso de tecnología tanto para la búsqueda y selección de personal.

Fuente: Datos de la entrevista

Elaborado por: El investigador

DISCUSION DE RESULTADOS

Según los datos obtenidos, solo el 4% de los encuestados afirmaron que la hacienda D’Roma ha realizado capacitaciones durante el último año, mientras que un 96% indicó que no se han ofrecido capacitaciones. Esto sugiere una falta de programas de formación en la hacienda, lo cual puede afectar negativamente el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados. El 96% de los empleados mencionaron que no se ofrecen capacitaciones, y solo un 4% participa anualmente en ellas. La ausencia de capacitaciones regulares es preocupante, ya que limita las oportunidades de los empleados para mejorar sus habilidades y mantenerse actualizados en sus áreas de trabajo.

El 96% de los encuestados optó por no opinar sobre si las capacitaciones están alineadas con sus necesidades laborales, mientras que solo un 4% afirmó que siempre están alineadas. Esta falta de respuesta puede deberse a la ausencia general de programas de capacitación, lo que impide a los empleados evaluar su pertinencia. De los pocos empleados que han participado en capacitaciones, el 2% considera que las capacitaciones fueron excelentes y otro 2% las considera buenas. El 96% no opina. Esto refuerza la percepción de que la mayoría de los empleados no han tenido acceso a programas de formación, lo que limita la capacidad de evaluar su calidad. El 4% de los encuestados cree que las capacitaciones han mejorado su desempeño laboral, mientras que el 96% no opina. Esta tendencia refleja la falta de acceso general a capacitaciones y su impacto potencialmente positivo en el desempeño laboral.

Un 63% de los encuestados consideran las remuneraciones y beneficios recibidos como muy aceptables, el 31% los considera medianamente aceptables, y solo un 6% los ve como poco aceptables. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva respecto a las compensaciones en la hacienda D’Roma. El 44% de los empleados sienten que su trabajo es siempre valorado, y un 31% creen que su trabajo es valorado la mayoría de las veces. Sin

embargo, un 26% siente que su trabajo es valorado pocas veces. Aunque hay una valoración positiva predominante, existe un segmento significativo de empleados que perciben una falta de reconocimiento adecuado.

La mayoría de los empleados consideran que el clima laboral en la hacienda D’Roma es muy bueno 79% o bueno 20%, con solo un 1% calificándolo como regular. Este resultado sugiere un ambiente laboral positivo, lo que es crucial para la satisfacción y retención de los empleados. Un 79% de los encuestados creen que existe una buena relación laboral entre el personal administrativo y el personal de campo, y un 21% piensan que es parcialmente buena. Esto indica una percepción generalmente positiva de la interacción y colaboración entre diferentes niveles del personal, lo cual es vital para la cohesión y eficiencia organizacional.

La hacienda D’Roma tiene un enfoque bastante informal para la selección y contratación del personal de campo, mientras que aplica un proceso más estructurado para el personal administrativo. La dependencia en referidos y la falta de tecnología en el proceso de reclutamiento son áreas que pueden beneficiarse de mejoras. Implementar un sistema más formalizado de inducción y capacitación continua, junto con el uso de herramientas tecnológicas, podría mejorar la efectividad y adaptabilidad del personal, contribuyendo al éxito general de la hacienda.

Los resultados obtenidos se contrastaron con una investigación de (Diaz & Quintana, 2021), donde se tenía como objetivo analizar la importancia de gestionar el talento humano y cómo se puede ver reflejado en la productividad de la empresa. Los resultados de esta investigación establecieron la importancia que tienen los procesos de reclutamiento y selección de personal para la empresa y que de esta forma se asegure contar con profesionales y trabajadores adecuados. También se estableció lo importante de tener un clima laboral

apropiado que, junto a incentivos adecuados, se transformen en una gran motivación para el personal.

CONCLUSIONES

La hacienda D’Roma tiene un enfoque bastante informal para la selección y contratación del personal de campo, mientras que aplica un proceso más estructurado para el personal administrativo, siempre se espera que los empleados cumplan las metas de trabajo y se hace seguimiento periódico.

Los resultados de la encuesta destacan una notable carencia de programas de capacitación en la hacienda D’Roma, lo cual es un área crítica que necesita atención para mejorar las habilidades y competencias de los empleados. A pesar de esto, la percepción de las remuneraciones, el reconocimiento del trabajo, el clima laboral y las relaciones entre el personal son mayoritariamente positivas.

Se debe establecer algunas estrategias que permitan mejorar la gestión del talento humano en la Hacienda D’Roma y se vea reflejada en el desempeño y compromiso del personal.

Para fortalecer aún más estas áreas, sería beneficioso implementar un programa regular y bien estructurado de capacitación y desarrollo profesional.

RECOMENDACIONES

La hacienda D’Roma establecer procesos formales de gestión de talento humano, con especial énfasis en la selección y contratación del personal tanto para el área administrativa como para el área agrícola o de campo, así mismo, debe establecer criterios formales para evaluar el desempeño de su personal.

La hacienda D’Roma debe establecer programas de capacitación para mejorar las habilidades y competencias de los empleados. De igual manera se recomienda fortalecer el clima laboral.

Se recomienda seguir estrategias como: la planificación del talento humano, para determinar necesidades de personal; formalización de procesos de reclutamiento y selección de personal; reconocer el trabajo de los empleados mes a mes, provocando mas compromiso entre ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anastacio et al, C. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Bautista et al., R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bravo, W., y Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Díaz, G., y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29- 48. Obtenido de https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Gaspar, M. (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. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Heredia, M., y Narváez, C. (2021). La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, VI(12), 213-241. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Maldonado, D. (2023). Importancia de la Gestión del Talento Humano para optimar las organizaciones. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 5(8). doi:DOI 10.35381/gep.v5i8.49
- Mora et al., J. (2021). Comunicación estratégica en el impulso de emprendimientos comunitarios con mujeres montubias. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 6(3), 19-39. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.5658655>
- Piedra et al., V. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de personal: perspectivas y tendencias. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 10(19), 61-69. doi:<https://doi.org/10.29057/escs.v10i19.9820>
- Ríos, L. (2020). *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7457/1/T3255-MBA-R%C3%ADos-Propuesta.pdf>

- Saldaña et al., C. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5835-5863. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727
- Torres et al., D. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23. doi:<https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619>
- Universidad Europea. (30 de 08 de 2023). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuáles son sus objetivos?* Obtenido de <https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/gestion-talento-humano/#objetivos-de-la-gestion-del-talento-humano>
- Villadiego, L., y Calics, L. (2022). La gestión del talento humano: elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales. *Revista Dialogus*(9), 67-85. doi:<https://doi.org/10.37594/dialogus.vi9.731>

ANEXOS

Anexo 1. Carta de autorización


CORPORACIÓN
GÓMEZ

Babahoyo, 8 de Julio del 2024

Magister
Eduardo Galeas Guijarro
**DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E
INFORMÁTICA**
En su despacho.

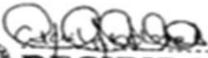
Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la empresa CILIO S.A del cantón Guayaquil de la provincia del Guaya.

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante Arturo Alfonso Arévalo Salazar de la carrera de comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: Gestión de talento humano de la hacienda D'Roma del cantón Vinces, periodo 2023, el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente


Darwin Tello Rosado
Supervisor Administrativo
supervisor@corporaciongomez.com
Teléf. +593 995-257-086


RECIBIDO
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHYO
SECRETARÍA FAFI
08-07-24
09:39

Anexo 2. Antiplagio



ESTUDIO DE CASO AREVALO SALAZAR ARTURO ALFONSO

5% Textos sospechosos

4% Similitudes

- 0% similitudes entre comillas
- 0% entre las fuentes mencionadas
- < 1% Idiomas no reconocidos
- 14% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: ESTUDIO DE CASO AREVALO SALAZAR ARTURO ALFONSO.docx

ID del documento: 64dd8363e3c3d75415e094d5a3435fa9e0454ab9

Tamaño del documento original: 55,6 kB

Depositante: CAICEDO FLORES JORGE JOSÉ

Fecha de depósito: 31/7/2024

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 31/7/2024

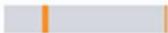
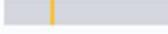
Número de palabras: 7524

Número de caracteres: 49.729

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	revistas.unisimon.edu.co https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencia/articulo/download/36194713	3%		Palabras idénticas: 3% (221 palabras)
2	gestionjoven.org https://gestionjoven.org/revista/contenido_22_1/Vol22_num1_3.pdf 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (180 palabras)
3	omagsys.esPOCH.edu.ec http://omagsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/publicaciones/2019-09-17-222134-gesti... 3 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (119 palabras)
4	dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf#:~:text=La gestión del talento humano es ... 4 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (115 palabras)
5	repositorio.usab.edu.ec https://repositorio.usab.edu.ec/bitstream/10644/74571/7/3255-MBA-Rios-Propuesta.pdf 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (106 palabras)

Anexo 3. Encuesta

UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO FACULTAD DE ADMINISTRACION FINANZAS E INFORMATICA CARRERA COMERCIO	
ENCUESTA	
<p>OBJETIVO: El presente instrumento de levantamiento de información servirá para el desarrollo del tema de investigación: "Gestión de talento humano en la hacienda D'Roma del cantón Vices, periodo 2023", el mismo que se elabora para ser presentado como parte del proceso de titulación profesional.</p>	
<p>1.- ¿La hacienda D'Roma ha realizado capacitaciones durante el último año?</p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>	
<p>2.- ¿Con qué frecuencia participa en capacitaciones?</p> <p>Mensualmente <input type="checkbox"/></p> <p>Trimestralmente <input type="checkbox"/></p> <p>Semestralmente <input type="checkbox"/></p> <p>Anualmente <input type="checkbox"/></p> <p>No se ofrecen <input type="checkbox"/></p>	
<p>3.- ¿Considera que la capacitación recibida está alineada con sus necesidades laborales?</p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p>	
<p>4.- ¿Cómo considera el tipo de capacitaciones en las que ha participado?</p> <p>Excelente <input type="checkbox"/></p> <p>Bueno <input type="checkbox"/></p> <p>Regular <input type="checkbox"/></p> <p>Deficiente <input type="checkbox"/></p>	
<p>5.- ¿Considera que las capacitaciones han mejorado su desempeño en el trabajo?</p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>	
<p>6.- ¿Cómo considera el nivel de remuneraciones y beneficios recibidos en la hacienda D'Roma?</p> <p>Muy aceptable <input type="checkbox"/></p> <p>Medianamente aceptable <input type="checkbox"/></p> <p>Poco aceptable <input type="checkbox"/></p> <p>Nada aceptable <input type="checkbox"/></p>	
<p>7.- ¿Considera que su trabajo es valorado o reconocido por la hacienda D'Roma?</p> <p>Si, siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Si, la mayoría de las veces <input type="checkbox"/></p> <p>No, pocas veces <input type="checkbox"/></p> <p>No, nunca <input type="checkbox"/></p>	
<p>8.- Considera que el clima laboral en la hacienda D'Roma es:</p> <p>Muy bueno <input type="checkbox"/></p> <p>Bueno <input type="checkbox"/></p> <p>Regular <input type="checkbox"/></p> <p>Deficiente <input type="checkbox"/></p>	
<p>9.- ¿Considera que existe buena relación laboral entre el personal administrativo y el personal de campo?</p> <p>Si, completamente <input type="checkbox"/></p> <p>Si, en parte <input type="checkbox"/></p> <p>No, no lo suficiente <input type="checkbox"/></p> <p>No, en absoluto <input type="checkbox"/></p>	

Anexo 4. Entrevista

 UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO FACULTAD DE ADMINISTRACION FINANZAS E INFORMATICA CARRERA COMERCIO			
ENTREVISTA			
<p>OBJETIVO: El presente instrumento de levantamiento de información servirá para el desarrollo del tema de investigación: "Gestión de talento humano en la hacienda D'Roma del cantón Vinces, período 2023", el mismo que se elabora para ser presentado como parte del proceso de titulación profesional.</p>			
PREGUNTAS		RESPUESTAS	
Podría detallar la cantidad de personal con el que cuenta la hacienda			
¿Podría describir brevemente el proceso de selección y contratación de personal en la hacienda D'Roma?			
¿Cuáles son los principales criterios y cualidades que busca la hacienda D'Roma en los candidatos durante el proceso de selección?			
¿Qué métodos y herramientas utiliza en la hacienda D'Roma para reclutar candidatos (por ejemplo, portales de empleo, redes sociales, agencias de reclutamiento)?			
¿Cómo se asegura en la hacienda D'Roma de que los candidatos seleccionados cumplen con los requisitos y competencias necesarias para los puestos?			
¿Podría explicar cómo se llevan a cabo las entrevistas y qué tipo de evaluaciones se realizan durante el proceso de selección?			
¿Cómo evalúa en la hacienda D'Roma el desempeño del personal?			
¿Qué desafíos ha encontrado en la hacienda D'Roma en el proceso de selección y contratación de persona?			
¿Existen programas de inducción y capacitación para los nuevos empleados?			
¿Qué mejoras considera necesarias en los procesos de selección y contratación de personal para aumentar efectividad?			