



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**“Propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del
área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Bachiller en Administración y Dirección de Negocios**

PRESENTADO POR:

Rocca Campos, Leandro Javier - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR

Quijano Aranibar, Ivan Ernesto

LIMA, PERÚ

2025

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Quijano Aranibar, Ivan Ernesto

MIEMBROS DEL JURADO:

Huertas Valladares, Eduardo José

Pera Fronda, Carla Cristina

Sam Anlas, Carlos Antonio

INFORME TURNITIN

Propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroin...

- My Files
- My Files
- Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::30163:563589902

Fecha de entrega

4 mar 2026, 12:30 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 12:44 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de prod....docx

Tamaño del archivo

391.0 KB

71 páginas

15.553 palabras

90.723 caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

ÍNDICE TEMÁTICO

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	2
INFORME TURNITIN.....	3
ÍNDICE TEMÁTICO	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN.....	11
I. INFORMACIÓN GENERAL.....	13
1.1. Título del proyecto.....	13
1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario.....	13
1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada.....	13
1.4. Localización o alcance de la solución.....	14
II. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA O INNOVACIÓN.....	15
2.1. Planteamiento del problema.....	15
2.1.1. Problemas de investigación	15
2.2. Justificación	15
2.3. Marco referencial	17
2.4. Resumen ejecutivo.....	27
2.5. Características técnicas o atributos del proyecto.....	28
2.6. Análisis comparativo de atributos, características, mejoras o novedades tecnológicas.....	28
2.7. Objetivo general y específicos: propósito del proyecto.....	28
2.8. Componente del proyecto	29

2.9. Resultados generales: componente del proyecto	29
2.10. Plan de actividades del proyecto	30
2.11. Metodología del proyecto: diseños experimentales, sistemas de registros, técnicas a utilizar, factores y variables a estudiar	30
III. ESTIMACIÓN DEL COSTO DEL PROYECTO	35
3.1. Estimación de los costos necesarios para la implementación	35
IV. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	36
4.1. Análisis de resultados descriptivos	36
V. SUSTENTO DEL MERCADO	52
5.1. Alcance esperado del mercado	52
5.2. Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio de forma de comercialización innovadora	52
5.3. Descripción de la propuesta de innovación o del modelo de negocio	53
5.3.1. Diagnóstico situacional	53
5.3.2. Propuesta de valor	54
5.3.3. Fuentes de ingresos	54
5.3.5. Estrategia de penetración en el mercado	55
5.3.6. Actividades productivas propias y externas	56
5.3.7. Alianzas	56
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1. Conclusiones	57
6.2. Recomendaciones	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
VIII. ANEXOS	64
8.1. Reporte de impacto y resultados	64
8.2. Matriz de consistencia	66

8.3. Matriz de operacionalización de variables	67
8.4. Instrumentos de recolección de datos	68
8.5. Validación de expertos	69
8.6. Otros que se consideren pertinentes	70

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Atributos del plan de Incentivos y reconocimiento	30
Tabla 2 Comparativa del plan de Incentivos y reconocimiento con el programa de bienestar social	30
Tabla 3 Plan de actividades del proyecto	32
Tabla 4 Niveles y valores de validez	35
Tabla 5 Valor del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach	36
Tabla 6 Estimación de costos necesarios para el desarrollo de la investigación	37
Tabla 7 Atención a los detalles	38
Tabla 8 Iniciativa propia	39
Tabla 9 Entrevistas de evaluación	40
Tabla 10 Pruebas de capacidad	41
Tabla 11 Frecuencias totales de la dimensión Selección de personal	42
Tabla 12 Capacitaciones en instituciones de prestigio	43
Tabla 13 Ayuda para mejorar desempeño	44
Tabla 14 Capacitación en nuevas tecnologías	45
Tabla 15 Inversión de recursos económicos	46
Tabla 16 Frecuencias totales de la dimensión Capacitación de personal	47
Tabla 17 Oportunidades de superación	48
Tabla 18 Estímulos de participación	49
Tabla 19 Rotación de cargos	50
Tabla 20 Atención de necesidades	51
Tabla 21 Frecuencias totales de la dimensión Desarrollo de personal	52
Tabla 22 Frecuencias totales de la variable Gestión del talento humano	53
Tabla 23 Contexto de mercado	54
Tabla 24 Clientes potenciables	55
Tabla 25 Análisis FODA de la empresa agroindustrial de Trujillo	55

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.	
Figura 1	Atención a los detalles	38
Figura 2	Iniciativa propia	39
Figura 3	Entrevistas de evaluación	40
Figura 4	Pruebas de capacidad	41
Figura 5	Frecuencias totales de la dimensión Selección de personal	42
Figura 6	Capacitaciones en instituciones de prestigio	43
Figura 7	Ayuda para mejorar desempeño	44
Figura 8	Capacitación en nuevas tecnologías	45
Figura 9	Inversión de recursos económicos	46
Figura 10	Frecuencias totales de la dimensión Capacitación de personal	47
Figura 11	Oportunidades de superación	48
Figura 12	Estímulos de participación	49
Figura 13	Rotación de cargos	50
Figura 14	Atención de necesidades	51
Figura 15	Frecuencias totales de la dimensión Desarrollo de personal	52
Figura 16	Frecuencias totales de la variable Gestión del talento humano	53

RESUMEN

Introducción. La presente investigación surge a partir del desafío permanente que enfrentan las organizaciones para mantener colaboradores satisfechos y comprometidos con su labor, así como de la necesidad de fortalecer los procesos vinculados a la gestión del talento humano. **Objetivo.** Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025. **Metodología.** El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de alcance descriptivo y de tipo aplicado. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores del área de producción. **Resultados.** Se evidencian que la gestión del talento humano presenta un nivel alto dentro de la organización, ya que el 50% de los participantes indicó que siempre se aplica y el 44% señaló que casi siempre, sumando un 94% que percibe una gestión constante y adecuada; mientras que solo un 6% manifestó que casi nunca se realiza, y ningún participante optó por las categorías nunca o a veces. **Propuesta de implementación.** La intervención se centra en el diseño e implementación de un plan de incentivos acompañado de recomendaciones orientadas a fortalecer el desempeño y bienestar de los trabajadores del área de producción. **Conclusión.** Se concluye que sí es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

Palabras claves: Propuesta; gestión del talento humano; producción; patrimonio agroindustria.

ABSTRACT

Introduction. This research stems from the ongoing challenge organizations face in maintaining satisfied and engaged employees, as well as the need to strengthen processes related to human talent management. **Objective.** To determine the feasibility of a proposed improvement in human talent management for production employees of an agro-industrial company in Trujillo, 2025. **Methodology.** The study adopted a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive, and applied design. The sample consisted of 50 production employees. **Results.** The results show that human talent management is at a high level within the organization, as 50% of participants indicated that it is always applied and 44% indicated that it is almost always applied, totaling 94% who perceive consistent and adequate management; while only 6% stated that it is almost never implemented, and no participant selected the categories of never or sometimes. **Implementation proposal.** The intervention focuses on the design and implementation of an incentive plan accompanied by recommendations aimed at strengthening the performance and well-being of production workers. **Conclusion:** The proposed improvement in human talent management for production employees of an agro-industrial company in Trujillo, 2025, is indeed viable. **Keywords:** Proposal; human talent management; production; agro-industrial assets.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación propone una mejora en la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, durante el año 2025. En la actualidad, la gestión del talento humano constituye un pilar fundamental para el éxito de las organizaciones, especialmente en el sector agroindustrial, donde la productividad y la calidad dependen directamente del desempeño y compromiso de los trabajadores. Este sector, que ha tenido un notable crecimiento en los últimos años, enfrenta el desafío de optimizar sus procesos internos y fortalecer la gestión de su capital humano para mantener su competitividad en el mercado nacional e internacional. Sin embargo, se observa que en diversas empresas agroindustriales persisten deficiencias en la planificación, motivación, evaluación y desarrollo del personal, lo que afecta la eficiencia laboral y la satisfacción de los colaboradores. En el caso particular del área de producción, estas limitaciones pueden traducirse en una menor productividad, errores operativos y un ambiente laboral poco favorable para el crecimiento profesional. De esta forma, surge la necesidad de analizar los procesos de gestión del talento humano e identificar oportunidades de mejora que permitan fortalecer el rendimiento y bienestar de los trabajadores. La importancia de este estudio radica en que una adecuada gestión del talento humano no solo contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales, sino que también impulsa el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Asimismo, permite a las empresas agroindustriales adaptarse a las nuevas exigencias del entorno competitivo, promoviendo una cultura laboral basada en la eficiencia, la motivación y la innovación. Por todo lo mencionado, el presente proyecto tiene como objetivo general conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025, con el fin de optimizar su desempeño y contribuir al desarrollo organizacional. Por consiguiente, la presente investigación se ha organizado en VIII capítulos:

En el capítulo I, se presenta la información general, es decir, el área estratégica de desarrollo, la actividad económica y el alcance de la solución.

En el capítulo II, se presenta la descripción de la investigación, abarcando el planteamiento del problema, la justificación, el marco referencial, el resumen ejecutivo, las características técnicas del proyecto, el análisis comparativo de estas, los objetivos, los componentes del proyecto, los resultados generales, el plan de actividades y la metodología, la cual incluye la hipótesis, la operacionalización de variables, el tipo de estudio, la población, la muestra, y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo III, se presenta la estimación del costo del proyecto, es decir, la estimación de los costos necesarios para la implementación.

En el capítulo IV, se incluye los resultados de investigación, donde se realizó el análisis de resultados descriptivos para datos cuantitativos.

En el capítulo V, se presenta el sustento de mercado, es decir, el alcance esperado, la descripción del mercado objetivo y la descripción de la propuesta de mejora.

En el capítulo VI, se detalla las conclusiones y recomendaciones del estudio.

En el capítulo VII, se presenta las referencias bibliográficas que se utilizaron en la investigación.

Finalmente, en el capítulo VIII, se tiene los anexos, los cuales incluyen el informe Turnitin, la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización y el instrumento de recolección de datos.

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Título del proyecto

El presente proyecto de investigación se titula “Propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025”.

1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario

El área estratégica de desarrollo prioritario se enmarca en la línea de investigación “Hábitat y desarrollo humano” puesto que busca comprender y optimizar los procesos organizacionales y relacionales que mejoran el desempeño de los trabajadores. Esta línea promueve el estudio de dinámicas sociales, comunicativas y ergonómicas dentro de las organizaciones, con el propósito de maximizar las competencias individuales y colectivas.

1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada

El presente estudio se desarrolla en el contexto de la actividad económica vinculada al sector agroindustrial, dado que la empresa se dedica a la comercialización, transformación y procesamiento de productos agrícolas, integrando procesos productivos que aportan valor agregado a los cultivos destinados tanto al mercado nacional como internacional. Este sector perteneciente al ámbito secundario de la economía es considerado uno de los pilares del desarrollo económico en el Perú, siendo una de las principales fuentes de empleo y exportación.

En los últimos años, el sector agroindustrial peruano ha experimentado transformaciones significativas a raíz del impacto generado por la pandemia del COVID-19. Durante el confinamiento, muchas empresas enfrentaron interrupciones en la cadena de suministro, escasez de mano de obra y restricciones logísticas, lo que obligó a replantear sus estrategias operativas y de gestión. Según Ramírez y Castañeda (2022), la

agroindustria se vio forzada a implementar procesos de digitalización, automatización y protocolos sanitarios para mantener la continuidad productiva y garantizar la seguridad de los trabajadores. Asimismo, Torres y Paredes (2023) señalan que las empresas agroindustriales han adoptado modelos de gestión más flexibles y centrados en el bienestar del colaborador, incorporando prácticas de innovación tecnológica y responsabilidad social empresarial.

En este sentido, según el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI, 2023), la agroindustria peruana ha mostrado un crecimiento sostenido en los últimos años, gracias a la diversificación de productos, la expansión de mercados y la implementación de tecnologías que mejoran la productividad y la competitividad

Por tanto, el presente estudio titulado sobre la propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo se enmarca en el sector agroindustrial y busca responder a las necesidades actuales de optimización de los procesos laborales y de fortalecimiento del capital humano.

1.4. Localización o alcance de la solución

El presente proyecto propone una mejora en la gestión del talento humano dirigida a los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial, con el propósito de optimizar los procesos de reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño y motivación laboral, reduciendo así la rotación de personal y aumentando la productividad. La propuesta de intervención está enfocada en los trabajadores del área de producción de una empresa agroindustrial ubicada en la ciudad de Trujillo durante el año 2025. Esta propuesta posee un alcance local, al centrarse específicamente en el personal operativo de dicha empresa. Entonces, con su implementación se espera fortalecer la eficiencia operativa, mejorar el clima laboral, incrementar la motivación y el compromiso del personal, contribuyendo al mismo tiempo al desarrollo sostenible y a la competitividad organizacional.

II. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA O INNOVACIÓN

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. *Problemas de investigación*

Problema general. ¿Es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025?

Problemas específicos. Los principales problemas específicos son:

¿Es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la selección de colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025?

¿Es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la capacitación de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025?

¿Es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para el desarrollo de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025?

2.2. Justificación

2.2.1. *Justificación teórica*

La presente investigación se justifica teóricamente en la medida que aporta al cuerpo de conocimientos relacionados con la gestión del talento humano en el sector agroindustrial, integrando conceptos sobre selección, capacitación y desarrollo de colaboradores. Este estudio busca enriquecer las bases teóricas existentes, ofreciendo un enfoque contextualizado a la realidad de una empresa agroindustrial de Trujillo, lo cual permite ampliar la comprensión de cómo la gestión estratégica del talento incide en la eficiencia y productividad de los procesos organizacionales. Asimismo, existen pocos estudios sobre la gestión del talento humano en empresas del sector agroindustrial en el

Perú, por lo tanto, esta investigación contribuirá a llenar estos vacíos que existen en la literatura científica.

2.2.2. Justificación metodológica

Metodológicamente, la investigación se justifica porque adopta un enfoque aplicado que combina el análisis de la situación actual con el diseño de una propuesta de mejora viable. El uso de un diseño no experimental y descriptivo permitirá obtener un diagnóstico real de las prácticas actuales de gestión del talento humano en el área de producción a partir de la aplicación de un cuestionario validado a los colaboradores del área, a fin de, elaborar una propuesta fundamentada en evidencias respecto a la variable y sus dimensiones, lo que garantiza la pertinencia y aplicabilidad de los resultados. Asimismo, se ha elaborado un instrumento de recolección de datos especializado sobre la gestión del talento humano dirigido a colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo; por lo que este cuestionario ha sido validado por juicio de expertos y será empleado en futuras investigaciones.

2.2.3. Justificación práctica

En el ámbito práctico, la investigación resulta relevante porque permitirá identificar y proponer mejoras en la gestión del talento humano específicamente en el área de producción, donde el desempeño de los colaboradores es un factor clave para la competitividad de una empresa agroindustrial de Trujillo. La propuesta de implementación contribuirá a optimizar los procesos de selección, capacitación y desarrollo, logrando no solo un mejor desempeño laboral, sino también un mayor compromiso y satisfacción de los trabajadores, lo cual repercute directamente en la calidad de los productos y en la sostenibilidad del negocio.

2.3. Marco referencial

2.3.1. Antecedentes de investigación

Antecedentes nacionales. A continuación, se exhiben los antecedentes nacionales más significativos para la presente investigación:

Cairo (2021) en su tesis de maestría de la Universidad Nacional Del Altiplano, titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los procesos de gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal. La metodología correspondió a una investigación básica de tipo descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, aplicada a una muestra de 43 servidores públicos. Los resultados, analizados mediante estadística descriptiva e inferencial con la prueba Rho de Spearman, evidenciaron que existe una correlación entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral; en otras palabras, un proceso de reclutamiento e integración más adecuado favorece un mejor rendimiento del personal.

Franco (2021) en su tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, titulada “Propuesta de mejora de la gestión del talento humano basado en el proceso de selección del personal en un Hospital del MINSA en el departamento de Arequipa, 2020” tuvo por objetivo general establecer una propuesta para mejorar la gestión del talento humano, mediante el proceso de selección de personal de un hospital del Ministerio de Salud. En cuanto a la metodología, se adoptó un enfoque cualitativo con un diseño bibliográfico-documental, empleando el método hermenéutico. Los resultados evidencian que una adecuada gestión del talento humano representa una ventaja estratégica para las organizaciones, dado que sus procesos se orientan a la atracción y retención de colaboradores con mayores competencias. Se concluye que el proceso de selección resulta determinante para garantizar la incorporación del personal idóneo, y que su correcta implementación favorece significativamente el desempeño laboral. Asimismo, la aplicación de un modelo basado en competencias posibilita evaluar conocimientos y habilidades que

forman parte del talento humano, permitiendo una adecuada correspondencia entre la persona y el puesto, lo cual repercute en la eficacia, eficiencia y, en consecuencia, en un desempeño organizacional superior.

Benavides & Morzan (2024) en su tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, titulada "Propuesta de mejora de la gestión del capital humano en Matsuri Representaciones SAC, Tacna- Perú" tuvo como objetivo general elaborar la propuesta de mejora para la gestión del capital humano la empresa. En cuanto a la metodología, se optó por un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo aplicada, teniendo como muestra de estudio a 47 trabajadores de la empresa. Los resultados mostraron que la principal sugerencia de los colaboradores de Matsuri se centra en mejorar los beneficios laborales ofrecidos por el concesionario, con especial énfasis en los no económicos, como capacitaciones y cursos internos o externos que impulsen su desarrollo profesional. Asimismo, se concluyó que existen cinco factores clave para lograr una gestión eficiente del capital humano y potenciar los talentos en favor del crecimiento de la empresa: la contratación de un especialista en recursos humanos, el fortalecimiento de los canales de comunicación, la implementación de mecanismos de evaluación y reconocimiento del personal, el fomento del apoyo y bienestar emocional, y el diseño de un plan de desarrollo de personas.

Medina & Nieto (2025) en su tesis presentada en la Universidad Privada San Juan Bautista, titulada "La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, 2023" tuvieron como objetivo general analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dicha empresa. La investigación fue de tipo básica, con alcance correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 50 trabajadores de Vanguard, a quienes se aplicaron encuestas mediante dos cuestionarios. Los resultados mostraron que la gestión del talento humano fue valorada en un nivel alto por el 80% de los encuestados, mientras que el desempeño laboral alcanzó un 90% en la misma categoría. Además, la hipótesis se confirmó con un nivel de significancia de $0,00 < 0,05$ y un coeficiente Rho de 0,500, lo que

evidenció una correlación positiva moderada entre ambas variables. En conclusión, se determinó que existe una relación significativa y favorable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Vanguard.

Mendoza (2025), en su tesis presentada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, titulada "Propuesta de mejora de la gestión del talento humano para el desempeño laboral en la pequeña empresa Corporación de Aluminios y Vidrios San Romario S.A.C., distrito de Juliaca, provincia de San Román, Puno, 2025", tuvo como objetivo general plantear una propuesta de mejora de la gestión del talento humano orientada al fortalecimiento del desempeño laboral en dicha empresa. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo propositivo, diseño no experimental y transversal, considerando una población muestral de 25 trabajadores. Entre los resultados, se evidenció que en la variable gestión del talento humano el 52% de los empleados indicó que solo a veces la empresa brinda oportunidades de capacitación acorde a su puesto; el 44% afirmó que ocasionalmente se evalúan las competencias antes y después de la capacitación; y el 60% señaló que la valoración del conocimiento técnico frente a las exigencias del mercado ocurre esporádicamente. Asimismo, el 36% manifestó que rara vez se ofrecen oportunidades suficientes de desarrollo profesional. En conclusión, se identificaron deficiencias en la gestión del talento humano que impactan negativamente en el desempeño laboral, lo que justificó la propuesta de mejora basada en programas de capacitación, mecanismos de evaluación, procesos de supervisión y acciones de desarrollo profesional).

Antecedentes internacionales. A continuación, se exhiben los antecedentes internacionales más significativos para la presente investigación:

Cofre (2022), en su tesis para optar el grado de Maestría en la Universidad Técnica de Cotopaxi, titulada "Gestión del Talento Humano de la florícola Sanbel Flowers Cía. Ltda. en la ciudad de Latacunga", tuvo como objetivo diagnosticar los procesos de gestión del talento humano en la empresa para contribuir a su desarrollo y sostenibilidad. La investigación aplicó un enfoque mixto, con entrevistas a cinco directivos y encuestas a los

90 trabajadores. Los resultados revelaron desconocimiento por parte de gran parte del personal respecto a la gestión del talento humano y al ambiente laboral, aunque sí reconocieron la existencia de capacitaciones, manuales de funciones y un área de atención para gestiones administrativas. Sin embargo, se evidenció la falta de evaluaciones periódicas y la necesidad de fortalecer la gestión del personal. Se concluye que los procesos de talento humano se realizan de forma aislada, lo que afecta la motivación, capacitación y desempeño laboral.

Troya et al. (2022), realizaron un artículo de investigación en la Universidad Técnica de Machala en Argentina, titulado “Las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro”, cuyo objetivo fue establecer las capacidades dinámicas de dichas empresas. La metodología correspondió a una investigación básica, con enfoque mixto, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transeccional. La muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores de cinco empresas agroindustriales, aplicándose encuestas, entrevistas y focus group como técnicas de recolección de datos. Los resultados evidenciaron que la mayoría de las empresas conservan capacidades dinámicas óptimas, sustentadas en capacitaciones frecuentes y en el uso de herramientas que mejoran la eficacia de los procesos. En cuanto a las dimensiones evaluadas, se obtuvo un valor de 2,43 en innovación y toma de decisiones, 2,42 en adaptación, 2,46 en orientación estratégica y 1,15 en gestión del talento. Se concluyó que los factores negativos del desempeño laboral son reducidos y se relacionan principalmente con condiciones externas al entorno organizacional.

Calvache (2023), en su tesis para obtener el grado de maestría en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulada “Modelo de gestión del talento humano y su incidencia el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora de Combustible Petroil Manta S.A.” Tuvo como objetivo general analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados. La metodología de la investigación fue descriptiva con enfoque mixto, aplicando técnicas de observación a una muestra de 15

empleados. Los resultados evidenciaron deficiencias en la formación, trabajo en equipo, remuneración y motivación. Gran parte de los trabajadores señaló carecer de conocimientos suficientes, poca planificación en las capacitaciones, baja colaboración entre compañeros y falta de incentivos adecuados. Asimismo, se identificaron dificultades en la aceptación de responsabilidades y en la satisfacción con las labores desempeñadas. Se concluye que el trabajo en equipo es limitado y que la gestión de recursos humanos es clave para mejorar el desempeño.

Cueva (2023) en su tesis de la Universidad Nacional de Chimborazo, titulada “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ.S.A. de Riobamba” tuvo por objetivo general determinar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Hospital. En cuanto a la metodología, la investigación se enmarcó en el método hipotético-deductivo, aplicando la observación directa a una muestra de 37 trabajadores del hospital. Los resultados mostraron un valor de significancia de p menor a 0,05, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que la gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral. En cuanto a las conclusiones, se evidenció que no existe una participación activa del personal en los procesos de gestión.

Tachong et al. (2025) en su artículo científico de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, titulado “Análisis y propuestas de mejora para el área de gestión del talento humano de la empresa Ferretería Espinosa S.A.”, tuvo por objetivo fortalecer la gestión de personas en la ferretería, promoviendo una mayor eficiencia y compromiso de los empleados. En cuanto a la metodología, esta fue de carácter descriptivo y permitió analizar propuestas de cambio y mejoras en el proceso de gestión del talento humano, identificadas por la propia empresa, así como oportunidades de evolución orientadas a optimizar la calidad de vida de los trabajadores y, con ello, alcanzar una mayor productividad. Los resultados evidencian que la gestión del cambio y el adecuado manejo de conflictos constituyen factores esenciales para garantizar un clima laboral saludable y eficiente en cualquier organización, incluida Ferretería Espinosa S.A. Finalmente, se concluye que

dicha empresa, con amplia trayectoria en el sector ferretero, se ha consolidado como una de las más importantes de la provincia del Guayas, en Ecuador, destacando por su estructura funcional sólida, su variada oferta de productos, su personal calificado y una misión clara sustentada en valores institucionales coherentes con principios éticos.

2.3.2. Marco teórico

Gestión del Talento Humano.

Teorías de la Gestión del Talento Humano. La teoría de la administración de recursos humanos es el espacio teórico en el que se describe el enfoque del talento humano, que toma como referencia toda expresión de convergencia de sujetos con propósitos productivos, en este sentido la organización corresponde a todas las operaciones que ejecuta, independientemente del propósito con el que accionan sus colaboradores (Bouzas & Germán, 2019).

Desde una perspectiva teórica, Gestión del Talento Humano (GTH) ha evolucionado desde enfoques tradicionales centrados en la administración de personal hacia modelos estratégicos vinculados a la creación de valor organizacional. Ulrich et al. (2015) señala que la GTH moderna se sustenta en teorías como la Teoría de los Recursos y Capacidades, la Teoría del Capital Humano y la Teoría de la Ventaja Competitiva.

La Teoría de los Recursos y Capacidades (Resource-Based View y capacidades afirma) sostiene que los recursos humanos que son valiosos, raros, difíciles de imitar y no sustituibles constituyen fuentes sostenibles de ventaja competitiva. En este marco, la GTH se orienta a desarrollar pools de talento exclusivos y procesos internos que dificulten la imitación por parte de los competidores (Barney, 1991).

La Teoría del Capital Humano postula que las inversiones en educación, capacitación y desarrollo de los empleados producen beneficios medibles para la organización y la sociedad; de este modo, las competencias y conocimientos se consideran activos que incrementan la productividad y el rendimiento organizacional (Becker, 1993).

La Teoría de la Ventaja Competitiva, propuesta por Porter (1985) y complementada por enfoques contemporáneos como la perspectiva basada en recursos, sostiene que una organización alcanza una posición diferenciada en el mercado cuando desarrolla capacidades únicas y difíciles de imitar. En este marco, la GTH adquiere un papel estratégico, dado que el capital humano, al ser un recurso intangible, heterogéneo y específico del contexto organizacional, puede convertirse en un factor clave para generar ventajas sostenibles en el tiempo. Por lo tanto, la adecuada GTH impacta en los indicadores internos de desempeño, y también se vincula directamente con la competitividad y posicionamiento estratégico en el entorno empresarial.

Definiciones sobre la Gestión del Talento Humano. La GTH se define como un conjunto integrado de políticas, prácticas y procesos orientados a atraer, desarrollar, motivar y retener a las personas que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2017).

Desde una perspectiva integral, la GTH se define como el proceso sistémico que integra la planificación, adquisición, desarrollo, evaluación y retención de competencias y potencial humano con el propósito de alinear el capital humano a la estrategia organizacional (Dessler, 2020).

En este sentido, Armstrong y Taylor (2020) destaca que la GTH es un conjunto de prácticas administrativas, y que además es una aproximación estratégica que busca generar valor sostenible mediante la inversión en capacidades humanas.

Por otro lado, para Ramírez et al. (2019) la GTH se define como un proceso estratégico que se organiza metódicamente y se utiliza para aumentar el personal, atraer talento, desarrollar capacidades que lo ayuden a crecer a su nivel óptimo y establecer relaciones de trabajo en vista de las metas de la organización.

Herramientas y Técnicas de GTH. La implementación de la GTH se apoya en un conjunto diverso de herramientas que facilitan la gestión integral del ciclo de vida del empleado. Entre las más relevantes se encuentran los sistemas de información de recursos humanos (HRIS), soluciones de people analytics, evaluaciones de desempeño (basadas

en competencias), assessment centers, programas de sucesión y planes de carrera, así como iniciativas de bienestar y balance trabajo-vida. Estas herramientas permiten la toma de decisiones basada en evidencia, la identificación temprana de brechas competenciales y la personalización de acciones de desarrollo (Polzer, 2022).

Características de una GTH efectiva. Entre las características principales de la gestión del talento humano se destacan la orientación estratégica, el enfoque en las competencias, la gestión por resultados y la promoción del aprendizaje continuo. Pérez y Martínez (2019) afirman que una GTH efectiva debe estar alineada con los objetivos corporativos y promover un entorno que incentive la productividad y el compromiso.

Además, una GTH eficaz presenta características diferenciadoras: enfoque estratégico y alineamiento con la visión organizacional; orientación a competencias; gestión por resultados; enfoque en el desarrollo continuo; participación y comunicación transparente; y capacidad de adaptación a cambios tecnológicos y del entorno. En este sentido, integra prácticas inclusivas y de equidad, y promueve la innovación mediante la creación de entornos que favorecen el aprendizaje y la experimentación (Armstrong & Taylor, 2020).

Beneficios de una adecuada GTH. Los beneficios de una GTH sólida se manifiestan en múltiples aspectos: mejora del desempeño organizacional, mayor productividad, reducción de la rotación voluntaria y de los costos por reemplazo, incremento del compromiso y la satisfacción laboral, y fortalecimiento de la reputación organizacional. Evidencias empíricas y revisiones sistemáticas muestran que empresas que integran prácticas avanzadas de GTH obtienen mejores resultados financieros y adaptativos frente a la competencia (Collings et al., 2018).

Errores comunes y riesgos en la GTH. A pesar de su relevancia, la GTH está expuesta a errores y riesgos: falta de alineamiento estratégico, selección basada sólo en criterios técnicos sin considerar ajuste cultural, deficiencias en la planificación de sucesión, ausencia de medición rigurosa de resultados, comunicación interna insuficiente y uso imprudente de análisis de datos que vulneren la privacidad. Estudios recientes advierten

sobre los peligros del mal uso de people analytics y la potencial deshumanización de decisiones laborales cuando no se gestionan adecuadamente las implicaciones éticas y legales (Lee, 2024).

Dimensiones de la GTH. Gestionar el talento humano es fundamental cada día para el éxito organizacional. Tener gente no significa necesariamente tener talento. El talento es un tipo especial de persona y no todo el mundo tiene talento. Para tener talento es necesario tener cualidades diferenciadoras y competitivas que lo recompensen. Hay tres aspectos importantes de los talentos de las personas que reflejan la competencia individual (Vallejo, 2020).

- **Selección de Personal.** La selección de personal comprende la definición de perfiles, reclutamiento, evaluación y decisión de contratación. La literatura recomienda un enfoque multimodal que combine técnicas estructuradas, como entrevistas por competencias, pruebas psicométricas y assessment centers, con estrategias de employer branding para atraer candidatos con altas probabilidades de ajuste organizacional (Chiavenato, 2017).
- **Capacitación del Personal.** La capacitación busca la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el desempeño presente y futuro. Las prácticas de formación deben estar alineadas con la detección de necesidades de aprendizaje, utilizar metodologías variadas (presencial, e-learning, microlearning, aprendizaje experiencial) y contar con evaluación de transferencias al puesto de trabajo (Polzer, 2022).
- **Desarrollo del personal.** El desarrollo del personal incluye acciones estratégicas orientadas a potenciar el crecimiento profesional y la proyección de carrera: planes de sucesión, programas de liderazgo, coaching, mentoring y evaluaciones de potencial. Estas estrategias contribuyen a la retención del talento y a la construcción de capacidades críticas para el futuro empresarial (Caligiuri, 2024).

Integración práctica y recomendaciones. Requiere que las organizaciones aseguren la coherencia entre su estrategia institucional y las prácticas aplicadas al personal, implementen sistemas de información y métricas que permitan evaluar el retorno de las inversiones en capital humano, y promuevan una cultura de aprendizaje continuo que fortalezca las competencias de los colaboradores. Asimismo, es indispensable diseñar políticas éticas para el uso responsable de los datos de los empleados y fomentar la equidad y la inclusión en todas las etapas del ciclo de vida laboral, garantizando entornos más justos, transparentes y orientados al desarrollo integral del talento.

La adopción de people analytics, combinada con una gestión ética y transparente, puede potenciar la toma de decisiones estratégicas y reducir sesgos, siempre que se cuente con marcos regulatorios y mecanismos de gobernanza adecuados (Lee, 2024).

2.3.3. Glosario de términos

Clima organizacional. Percepción colectiva que los miembros de una organización tienen sobre los valores, normas, liderazgo, comunicación y relaciones en su entorno de trabajo, lo cual influye directamente en su motivación, compromiso y desempeño (Sandoval, 2004).

Competencia laboral. Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que capacitan al trabajador para desempeñarse eficientemente en su puesto, cumplir objetivos y adaptarse a nuevos retos o puestos en la organización (Espin et al., 2015).

Compromiso organizacional. Grado de identificación, lealtad y disposición de los empleados para contribuir al logro de los objetivos organizacionales, implicando que hagan esfuerzos adicionales y permanezcan en la organización (Castro et al., 2020)

Desarrollo de talento. Acciones formativas, capacitaciones, mentorías y experiencias diseñadas para aumentar las competencias, habilidades y capacidades de los colaboradores, buscando que puedan asumir mayores responsabilidades y adaptarse al cambio (Espinoza & Montalvo, 2021).

Evaluación del desempeño. Proceso sistemático mediante el cual se mide cómo los empleados ejecutan sus funciones, se comparan los resultados con los objetivos establecidos, y se proporciona retroalimentación para mejorar tanto el potencial individual como colectivo (Rodríguez et al., 2025).

Liderazgo. Estilo o práctica de conducción que influye de manera decisiva en orientar, motivar y empoderar a los colaboradores para que alcancen su máximo potencial y trabajen alineados con los objetivos estratégicos de la organización (Ramírez et al., 2019).

Retención del talento. Estrategias y prácticas organizativas que buscan mantener a los mejores colaboradores dentro de la empresa, reduciendo la rotación mediante motivación, clima laboral positivo, oportunidades de crecimiento y reconocimiento (Vorecol, 2024).

Selección de personal. Proceso de identificar, evaluar y escoger candidatos adecuados para ocupar puestos dentro de la organización, considerando tanto las competencias técnicas como las actitudes personales para asegurar compatibilidad con el puesto y con la cultura organizacional (Espin et al., 2015).

2.4. Resumen ejecutivo

Título: Propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

Procedencia: Proyecto de Investigación por San Ignacio de Loyola – Escuela ISIL.

Objetivo: Se busca conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo.

Metodología: mediante un análisis de viabilidad, plan de incentivos y reconocimiento y el seguimiento del impacto social.

Resultados: se logró determinar que la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción es viable.

Conclusión: sí es viable la propuesta de mejora para la gestión

del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

2.5. Características técnicas o atributos del proyecto

Tabla 1

Atributos del plan de Incentivos y reconocimiento

Atributos	Descripción
¿Es fácil de usar?	Sí, siempre que esté bien estructurado y comunicado.
¿Es confiable?	Sí, si se aplican criterios objetivos, medibles y justos.
¿Es seguro?	Sí, no involucra riesgos operativos
¿Es preciso?	Lo es cuando: Las metas están claras, los indicadores están bien definidos, las evaluaciones se basan en datos reales.
¿Es rápido?	Puede serlo, puesto que, las evaluaciones periódicas (semanales o mensuales) permiten entregar incentivos de forma ágil.
¿Se puede personalizar?	Sí, completamente.

Fuente: Elaboración propia.

2.6. Análisis comparativo de atributos, características, mejoras o novedades tecnológicas

Tabla 2

Comparativa del plan de Incentivos y reconocimiento con el programa de bienestar social de una empresa agroindustrial de Trujillo, Perú.

Características / Atributos	Plan de Incentivos y Reconocimientos	Programa de Bienestar Social
Facilidad de uso	El trabajador comprende rápidamente cómo acceder a los incentivos.	Los colaboradores solo deben participar en las actividades programadas.
Seguridad	Seguro, manejo administrativo sin riesgos físicos; requiere protección de datos personales.	Seguro, centrado en actividades saludables y recreativas con bajo riesgo.
Precisión	Preciso si los incentivos se otorgan sobre métricas verificables (productividad, asistencia, cumplimiento).	Menos preciso, ya que su impacto es más cualitativo (bienestar emocional, motivación).
Impacto organizacional	Incrementa productividad, compromiso y disminuye la rotación laboral.	Mejora el clima laboral, reduce el estrés y mejora la satisfacción del trabajador.
Costo	Puede incluir costos variables (bonos, premios), adaptables al presupuesto.	Suele requerir costos fijos en actividades, talleres o programas de salud.

Fuente: Elaboración propia.

2.7. Objetivo general y específicos: propósito del proyecto

2.7.1. Objetivo general

Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

2.7.2. Objetivos específicos

Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la selección de colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la capacitación de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para el desarrollo de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

2.8. Componente del proyecto

Componente 1: Diseño del plan de incentivos

- Identificación de indicadores de desempeño.
- Selección de tipos de incentivos.
- Elaboración del esquema general del plan.

Componente 2: Desarrollo del sistema de reconocimientos

- Definición de logros a reconocer.
- Selección de modalidades de reconocimiento.
- Diseño básico de los mecanismos de reconocimiento.

Componente 3: Herramientas de evaluación

- Creación de fichas y formatos de evaluación.
- Definición de criterios y frecuencia de evaluación.

Componente 4: Capacitación al personal

- Elaboración de materiales informativos.
- Capacitación a supervisores y colaboradores sobre el plan.

2.9. Resultados generales: componente del proyecto

- Un plan de incentivos y reconocimientos estructurado
- Un sistema de evaluación funcional.
- Personal capacitado.

2.10. Plan de actividades del proyecto

Tabla 3

Plan de actividades del proyecto

N°	Actividades	SEP				OCT				NOV				DIC			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del resumen e introducción.	■															
2	Desarrollo del problema, objetivos e hipótesis de investigación.		■	■													
3	Redacción de la justificación de la investigación				■												
4	Desarrollo de los antecedentes de investigación, marco teórico y glosario de términos.					■	■										
5	Desarrollo de la metodología.							■									
6	Identificar las herramientas de recolección de datos.								■								
7	Descripción del público objetivo (población y muestra).									■							
8	Desarrollar el procesamiento y análisis de las herramientas de recolección.										■						
9	Elaboración del diagnóstico situacional.											■					
10	Elaboración del sustento de mercado.												■				
11	Redacción de las conclusiones y recomendaciones.													■			
12	Sustentación ante un jurado externo.															■	

Fuente: Elaboración propia.

2.11. Metodología del proyecto: diseños experimentales, sistemas de registros, técnicas a utilizar, factores y variables a estudiar

2.11.1. Hipótesis de investigación

Esta investigación no requiere hipótesis, debido a que es un estudio descriptivo donde no se busca conocer la relación entre variables o su causalidad.

2.11.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión del talento humano.

Definición conceptual.: La gestión del talento humano es un proceso que implica adoptar una perspectiva estratégica con el fin de generar el máximo valor para la empresa mediante una serie de acciones destinadas a garantizar el acceso constante a conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para ser competitivos hoy en día y en el futuro (Jara et al., 2018).

Definición operacional. La GTH consta de las siguientes dimensiones:

- Selección de personal (ITEM 1-6).
- Capacitación del personal (ITEM 7-12).
- Desarrollo del personal (ITEM 13-18).

2.11.3. Enfoque de investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo, dado que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos que permitan evaluar la viabilidad de la propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el área de producción. Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación cuantitativa busca medir fenómenos y establecer patrones que faciliten la toma de decisiones basadas en evidencias objetivas.

2.11.4. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, ya que no solo se limita a generar conocimiento, sino que busca utilizarlo para diseñar una propuesta de mejora que pueda ser implementada en la práctica empresarial. De acuerdo con Bernal (2016), la investigación aplicada tiene como propósito la resolución de problemas concretos.

2.11.5. Diseño de investigación

El diseño es no experimental de corte transversal, dado que no se manipulan variables independientes, sino que se observa la realidad tal como ocurre, en un único momento en el tiempo. Hernández y Mendoza (2018) explican que los estudios no experimentales analizan fenómenos en su contexto natural sin alterarlos, y los de corte transversal recopilan datos en un solo punto temporal.

2.11.6. Niveles de investigación

La investigación es de alcance descriptivo, pues tiene como finalidad detallar y caracterizar la situación actual de la gestión del talento humano en la empresa

agroindustrial, identificando sus fortalezas y debilidades. Tal como señala Bisquerra (2019), los estudios descriptivos permiten especificar las propiedades y características de un fenómeno, sin explicar necesariamente las causas.

2.11.7. Población

La población es el conjunto de individuos, personas, elementos o fenómenos que suelen compartir las mismas características en común y que son utilizadas como objeto de estudio (Vizcaíno et al., 2023). Por lo tanto, la población está compuesta por 150 colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo durante el año 2025.

2.11.8. Muestreo y muestra

Muestreo. La muestra de estudio es no probabilística, porque la selección y número de los participantes será realizada por juicio del investigador y no todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, se empleará el tipo por conveniencia, el cual es un tipo de muestreo en el que los participantes son seleccionados en función de la facilidad de acceso, proximidad o disposición para participar en el estudio (Bernal, 2016).

Muestra. La muestra de estudio está conformada por 50 colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

2.11.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos. La técnica se entiende como el conjunto de procedimientos y herramientas sistemáticas utilizadas para obtener información de la muestra seleccionada, a fin de responder a los objetivos de la investigación. Estas técnicas pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, y su elección depende de la naturaleza y enfoque del estudio (Arias et al., 2016).

Para el presente proyecto, la técnica que se utilizó es la encuesta, esta se aplicó de manera presencial por medio de un formato impreso, la cual nos permitió identificar la problemática en la gestión del talento humano de los 50 colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, durante el año 2025.

Instrumentos de recolección de datos. En cuanto al instrumento de recolección de datos, se empleó un cuestionario elaborado a partir de los ítems correspondientes a la variable y sus dimensiones. Dicho instrumento estuvo conformado por afirmaciones cerradas con una escala ordinal de cinco niveles tipo Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre). El cuestionario fue consolidado en Microsoft Word y aplicado a 50 trabajadores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo durante el año 2025. Posteriormente, se procedió a la agrupación y análisis de las respuestas tanto por dimensiones como de manera individual, con el propósito de alcanzar una comprensión más profunda de la información obtenida.

2.11.10. Validez y confiabilidad

Validez del instrumento. Se aplicó la validez por juicio de expertos, es decir se recurrió a la opinión de un especialista en metodología de la investigación para evaluar el cuestionario con base en criterios como claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia.

Los resultados del juicio de expertos han sido comparados con los valores y niveles de la validez, ver Tabla 4.

Tabla 4
Niveles y valores de validez

Niveles	Valores
Excelente	81-100%
Muy bueno	61-80%
Bueno	41-60%
Regular	21-40%
Deficiente	0-20%

Fuente: Elaboración propia.

Es decir, el instrumento para medir la gestión del talento humano tiene un nivel de validez bueno, dado que el valor obtenido es de 51%, ver Anexo 7.6.

Confiabilidad del instrumento. Se empleó la medida de consistencia interna, la cual permite verificar si los resultados obtenidos son estables y coherentes. Con este fin, se realizó una prueba piloto aplicada a 15 participantes con características similares a las de la muestra del estudio, a quienes se administró el cuestionario en una única ocasión.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach (α) donde puede tomar valores que oscilan entre 0 (baja o nula confiabilidad) y 1 (alto o máximo de confiabilidad), ver Tabla 2.

Tabla 5
Valor del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Intervalo	Interpretación
$\alpha > 0.9$	Excelente
$\alpha > 0.8$	Bueno
$\alpha > 0.7$	Aceptable
$\alpha > 0.6$	Cuestionable
$\alpha > 0.5$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

Fuente: Elaboración propia.

Luego de aplicar el instrumento, se obtuvo un valor α de 0.8374. Por lo tanto, se precisa que el instrumento tiene una buena confiabilidad, ver Anexo 7.7

III. ESTIMACIÓN DEL COSTO DEL PROYECTO

3.1. Estimación de los costos necesarios para la implementación

Tabla 6

Estimación de costos necesarios para el desarrollo de la investigación

Categoría General de Gasto	Descripción	Cantidad/ Meses	Costo Unitario (S/)	Monto Estimado (S/)
Bienes				
	Dispositivos móviles	1	S/ 2,000.00	S/ 2,000.00
	Laptop	1	S/ 2,500.00	S/ 2,500.00
	Impresora	1	S/ 900.00	S/ 900.00
	Materiales para reconocimientos físicos	12m	S/ 250.00	S/ 3,000.00
	Materiales de capacitación	12m	S/ 150.00	S/ 1,800.00
Servicios				
	Consultores especializados Gestión del talento humano	1	S/ 3,500.00	S/ 3,500.00
	Diseño del plan de incentivos y reconocimientos	1	S/ 2,000.00	S/ 2,000.00
	Desarrollo de formatos y documentos	1	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00
	Evaluación y monitoreo	12m	S/ 600.00	S/ 7,200.00
	Implementación de plataforma digital interna para seguimiento	1	S/ 3,000.00	S/ 3,000.00
Costos Administrativos				
	Servicios básicos y operativos	12m	S/ 600.00	S/ 7,200.00
	Archivadores y suministros de registro	1	S/ 800.00	S/ 800.00
	Licencias de software de gestión	12m	S/ 120.00	S/ 1,440.00
RESUMEN				
	Bienes			S/ 10,200.00
	Servicios			S/ 16,900.00
	Costos administrativos			S/ 9,440.00
	TOTAL			S/ 36,540.00

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Se observa en la Tabla 6 la estimación de los costos necesarios para la ejecución del proyecto, organizados en tres categorías principales: bienes, servicios y costos administrativos. En cuanto a los bienes, estos alcanzan un total de S/ 10,200.00. En la categoría de servicios, se incluyen la contratación de consultores especializados, la elaboración de documentos y el proceso continuo de evaluación y monitoreo, sumando S/ 16,900.00. Finalmente, los costos administrativos, ascienden a S/ 9,440.00. En conjunto, el presupuesto total requerido para el desarrollo del proyecto es de S/ 36,540.00.

IV. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de resultados descriptivos

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Dimensión 1: Selección de personal (4 ítems)

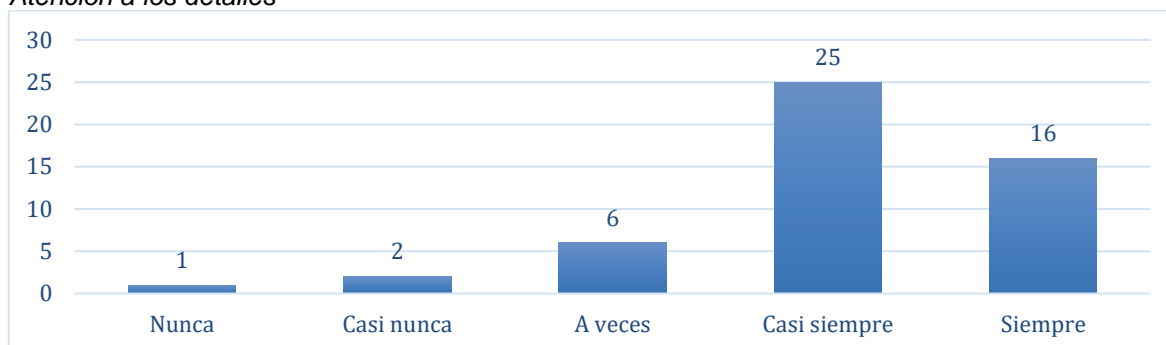
Pregunta 1: ¿Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo?

Tabla 7
Atención a los detalles

Escala de medición	f	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	2	4%
A veces	6	12%
Casi siempre	25	50%
Siempre	16	32%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1
Atención a los detalles



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 7 y Figura 1, evidencian que el 82% de los encuestados manifiestan realizar sus labores con atención a los detalles de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (50%) y “siempre” (32%), lo cual sugiere una marcada tendencia hacia el uso sistemático del razonamiento deductivo e inductivo en el desempeño de sus tareas. En contraste, solo un 6% indica hacerlo “nunca” o “casi nunca”, mientras que el 12% restante lo hace “a veces”, reflejando una presencia marginal de comportamientos menos analíticos. Estos resultados permiten inferir que, en el grupo evaluado, predomina un perfil cognitivo orientado a la precisión, el análisis lógico y la toma de decisiones fundamentadas, aspectos clave en contextos laborales o académicos que demandan alto nivel de desempeño intelectual.

Pregunta 2: ¿Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o trabajo?

Tabla 8

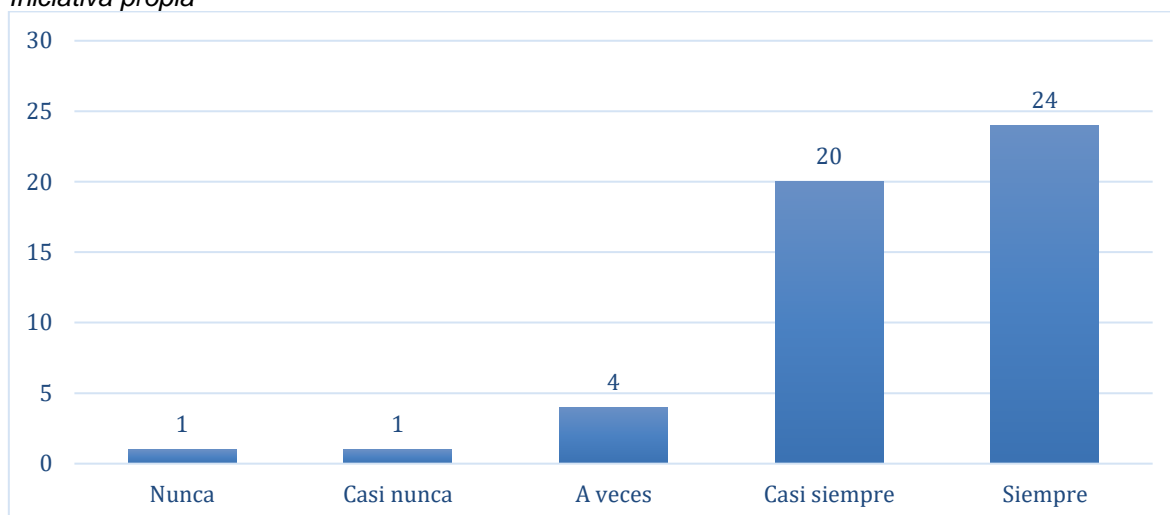
Iniciativa propia

Escala de medición	f	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	1	2%
A veces	4	8%
Casi siempre	20	40%
Siempre	24	48%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Iniciativa propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 8 y Figura 2 muestran que el 88% de los participantes afirman tener iniciativa propia y resistencia ante situaciones de frustración o trabajo de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (40%) y “siempre” (48%), lo cual evidencia una alta disposición para enfrentar desafíos con autonomía y resiliencia. En contraste, solo un 4% indica hacerlo “nunca” o “casi nunca”, mientras que el 8% restante lo hace “a veces”, reflejando una presencia marginal de conductas menos proactivas. Estos resultados permiten inferir que, en el grupo evaluado, predomina un perfil caracterizado por la capacidad de actuar con iniciativa y afrontar situaciones adversas con fortaleza emocional, elementos clave para el desempeño eficiente en entornos laborales exigentes.

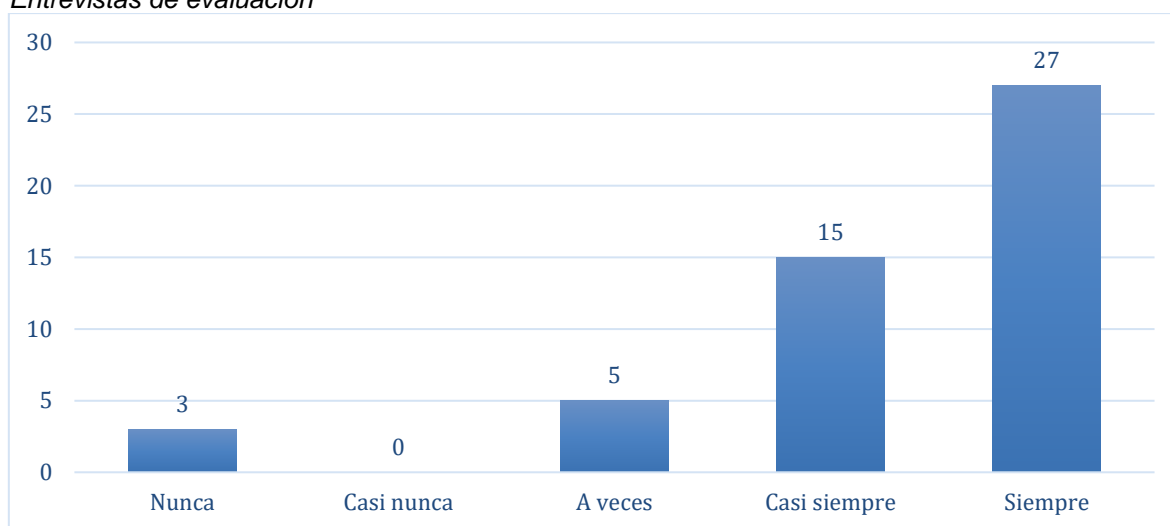
Pregunta 3: ¿Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones?

Tabla 9
Entrevistas de evaluación

Escala de medición	f	%
Nunca	3	6%
Casi nunca	0	0%
A veces	5	10%
Casi siempre	15	30%
Siempre	27	54%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3
Entrevistas de evaluación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 9 y Figura 3 indican que el 84% de los encuestados afirman ser evaluados mediante entrevistas para valorar su comportamiento y reacciones de forma frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (30%) y “siempre” (54%), lo que evidencia una práctica institucionalizada de seguimiento conductual. En contraste, solo un 6% señala “nunca” y un 10% “a veces”, mientras que la categoría “casi nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja presencia de omisión en este tipo de evaluaciones. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra inmerso en un entorno organizacional que prioriza la observación sistemática de aspectos actitudinales y emocionales, lo cual puede contribuir a la mejora continua del desempeño y a la identificación temprana de necesidades de intervención.

Pregunta 4: ¿Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos?

Tabla 10

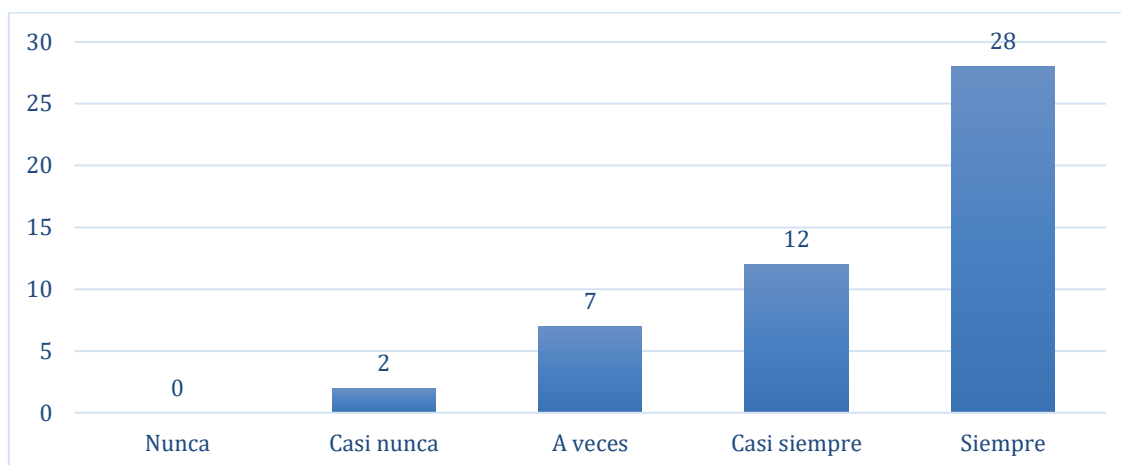
Pruebas de capacidad

Escala de medición	f	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
A veces	7	14%
Casi siempre	12	24%
Siempre	28	56%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Pruebas de capacidad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 10 y Figura 4 muestran que el 80% de los encuestados afirman ser evaluados mediante pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos de forma frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (24%) y “siempre” (56%), lo que evidencia una práctica sistemática de verificación de competencias. En contraste, solo un 4% señala “casi nunca” y un 14% “a veces”, mientras que la categoría “nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja incidencia de omisión en este tipo de evaluaciones. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un entorno organizacional que prioriza la medición objetiva del saber técnico y profesional, lo cual puede contribuir a la mejora continua, la asignación eficiente de funciones y el fortalecimiento del desempeño institucional.

A continuación, se precisa la distribución de frecuencias (f), con base en los cinco niveles de medición establecidos para la **dimensión Selección de personal** de la variable Gestión del talento humano:

Tabla 11

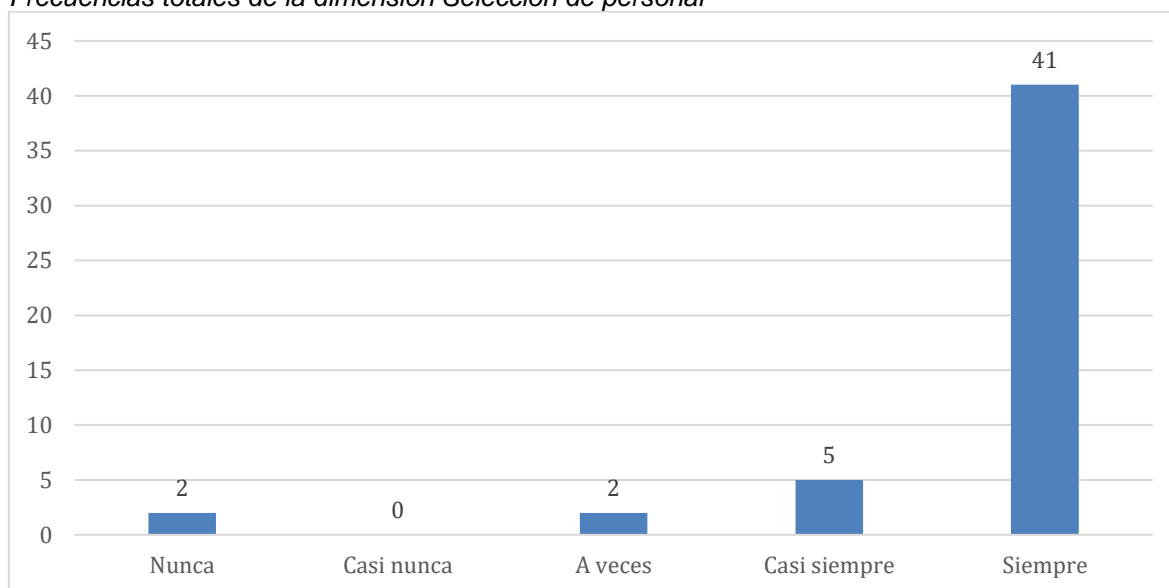
Frecuencias totales de la dimensión Selección de personal

Escala	Baremo		F	%
Nunca	4	6	2	4%
Casi Nunca	7	9	0	0%
A veces	10	12	2	4%
Casi Siempre	13	15	5	10%
Siempre	16	20	41	82%
Total			50	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Frecuencias totales de la dimensión Selección de personal



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 11 y Figura 5 presentan las frecuencias totales correspondientes a la dimensión *Selección de personal* dentro de la variable *Gestión del talento humano*, evidenciando que el 92% de los encuestados perciben que esta práctica se realiza con frecuencia, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (10%) y “siempre” (82%), lo cual sugiere una implementación relativamente constante de procesos formales de selección. En contraste, un 4% señala “nunca” y un 4% “a veces”, lo que indica que aún existe un margen de mejora en la sistematización de esta dimensión. Estos resultados permiten inferir que, la mayoría reconoce la existencia de mecanismos de selección.

Dimensión 2: Capacitación del personal (4 ítems)

Pregunta 5: ¿Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio?

Tabla 12

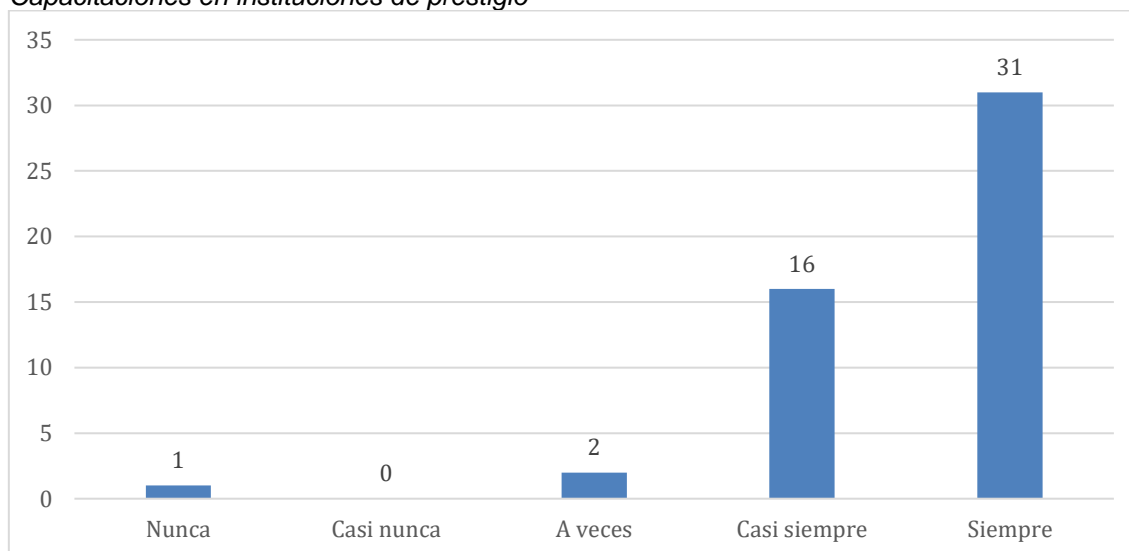
Capacitaciones en instituciones de prestigio

Escala de medición	f	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	4%
Casi siempre	16	32%
Siempre	31	62%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Capacitaciones en instituciones de prestigio



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 12 y Figura 6 muestran que el 94% de los encuestados afirman recibir capacitaciones impartidas por instituciones de prestigio de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (32%) y “siempre” (62%), lo cual evidencia una práctica formativa respaldada por entidades reconocidas. En contraste, solo un 2% señala “nunca” y un 4% “a veces”, mientras que la categoría “casi nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja incidencia de capacitaciones con escaso respaldo institucional. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un entorno organizacional que valora la calidad y el prestigio en los procesos de formación, lo cual puede contribuir significativamente al desarrollo profesional, la actualización de competencias y el fortalecimiento del capital humano.

Pregunta 6: ¿Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral?

Tabla 13

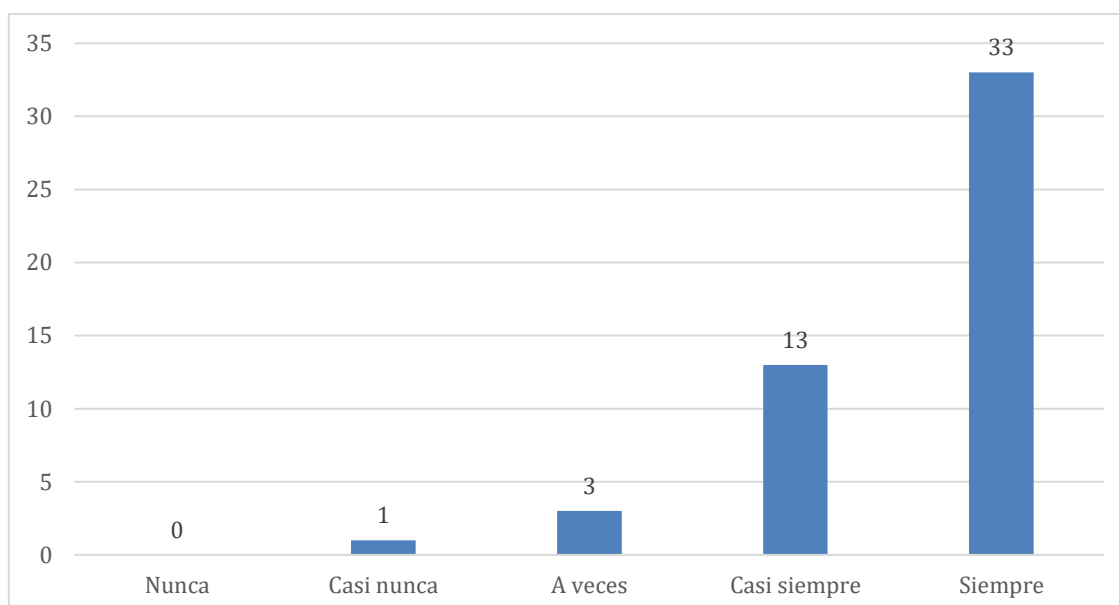
Ayuda para mejorar desempeño

Escala de medición	f	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
A veces	3	6%
Casi siempre	13	26%
Siempre	33	66%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Ayuda para mejorar desempeño



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 13 y figura 7 revelan que el 92% de los encuestados (n=50) afirman recibir ayuda para mejorar su desempeño laboral de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (26%) y “siempre” (66%), lo cual evidencia una práctica organizacional orientada al acompañamiento y fortalecimiento de las capacidades individuales. En contraste, solo un 2% señala “casi nunca” y un 6% “a veces”, mientras que la categoría “nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja omisión de apoyo en el entorno laboral. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un contexto institucional que promueve activamente el desarrollo profesional mediante estrategias de soporte, retroalimentación y mejora continua, elementos clave para la optimización del rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

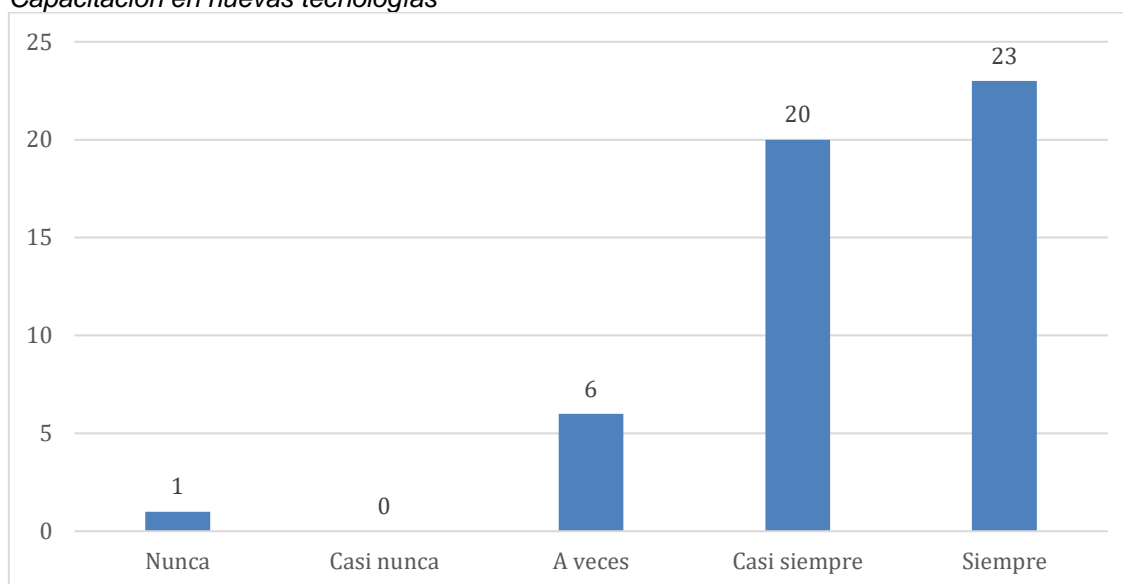
Pregunta 7: ¿Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación?

Tabla 14
Capacitación en nuevas tecnologías

Escala de medición	f	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	0	0%
A veces	6	12%
Casi siempre	20	40%
Siempre	23	46%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8
Capacitación en nuevas tecnologías



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 14 y Figura 8 indican que el 86% de los encuestados reciben capacitación en nuevas tecnologías de informática y comunicación de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (40%) y “siempre” (46%), lo cual evidencia una política institucional orientada a la actualización tecnológica del personal. En contraste, solo un 2% señala “nunca” y un 12% “a veces”, mientras que la categoría “casi nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja omisión en los procesos formativos vinculados a la innovación digital. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un entorno organizacional que promueve activamente el desarrollo de competencias tecnológicas, aspecto clave para la adaptación a los cambios del entorno digital y la mejora del desempeño en contextos laborales contemporáneos.

Pregunta 8: ¿La empresa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación?

Tabla 15

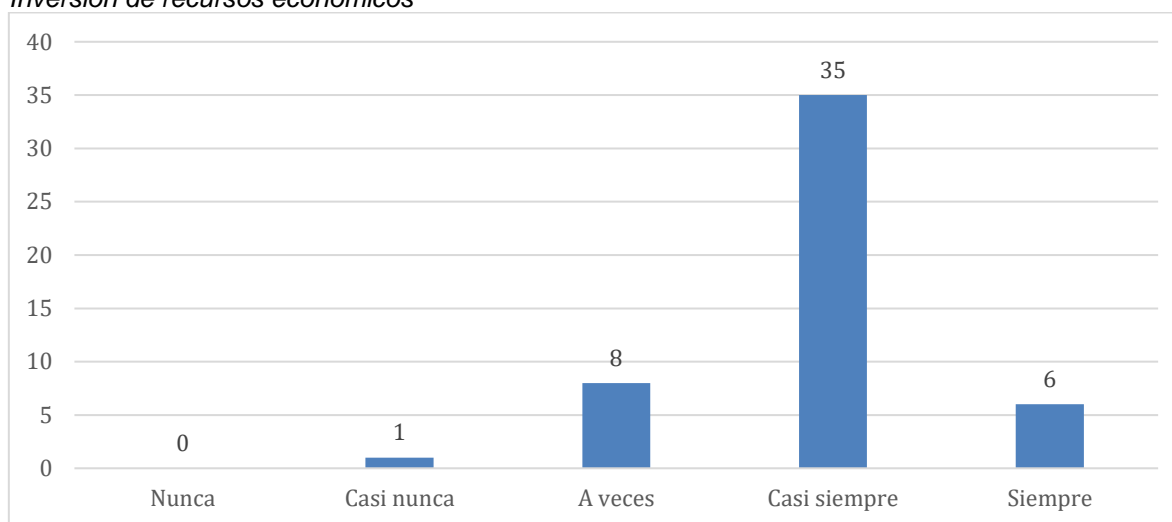
Inversión de recursos económicos

Escala de medición	f	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
A veces	8	16%
Casi siempre	35	70%
Siempre	6	12%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Inversión de recursos económicos



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 15 y Figura 9 muestran que el 82% de los encuestados (n=50) afirman que la empresa donde laboran invierte recursos económicos en su capacitación de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (70%) y “siempre” (12%), lo cual evidencia una política organizacional orientada al fortalecimiento del capital humano mediante inversión directa en procesos formativos. En contraste, solo un 2% señala “casi nunca” y un 16% “a veces”, mientras que la categoría “nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja omisión en la asignación de recursos para el desarrollo profesional. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un entorno institucional que reconoce el valor estratégico de la capacitación continua, promoviendo la mejora del desempeño, la competitividad y la sostenibilidad organizacional.

A continuación, se precisa la distribución de frecuencias (f), con base en los cinco niveles de medición establecidos para la **dimensión Capacitación de personal** de la variable Gestión del talento humano:

Tabla 16

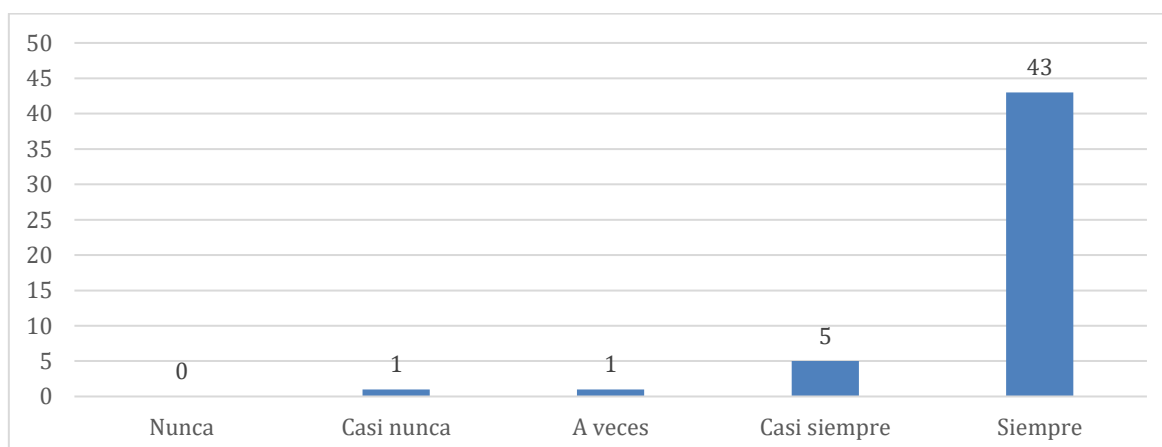
Frecuencias totales de la dimensión Capacitación de personal

Escala	Baremo		f	%
Nunca	4	6	0	0%
Casi Nunca	7	9	1	2%
A veces	10	12	1	2%
Casi Siempre	13	15	5	10%
Siempre	16	20	43	86%
Total			50	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Frecuencias totales de la dimensión Capacitación de personal



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 16 y Figura 10 presentan las frecuencias totales correspondientes a la dimensión *Capacitación de personal* dentro de la variable *Gestión del talento humano*, evidenciando que el 96% de los encuestados reconocen recibir capacitación de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (10%) y “siempre” (86%), lo cual refleja una práctica institucional consolidada en el fortalecimiento de competencias laborales. En contraste, solo un 2% señala “casi nunca” y un 2% “a veces”, mientras que la categoría “nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja omisión en los procesos formativos. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un entorno organizacional que prioriza la formación continua como estrategia para mejorar el desempeño, fomentar la actualización profesional y fortalecer el capital humano.

Dimensión 3: Desarrollo del personal (4 ítems)

Pregunta 9: ¿Se le brinda oportunidades de superación?

Tabla 17

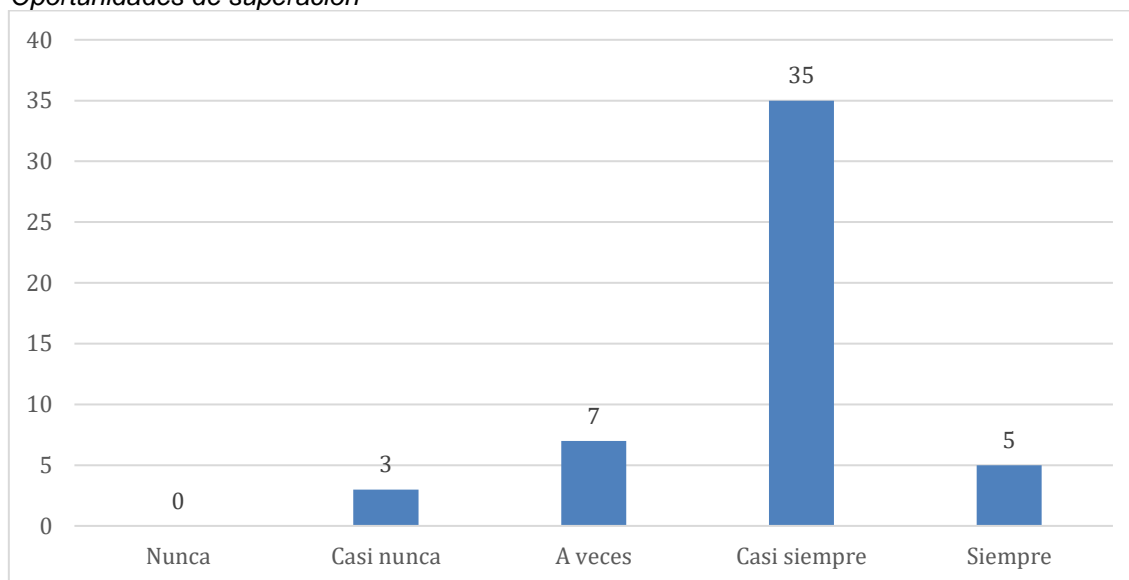
Oportunidades de superación

Escala de medición	f	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	6%
A veces	7	14%
Casi siempre	35	70%
Siempre	5	10%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Oportunidades de superación



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 17 y Figura 11 muestran que el 80% de los encuestados afirman recibir oportunidades de superación de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (70%) y “siempre” (10%), lo cual evidencia una práctica institucional orientada al desarrollo personal y profesional de los trabajadores. En contraste, solo un 6% señala “casi nunca” y un 14% “a veces”, mientras que la categoría “nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja omisión en la promoción de iniciativas de mejora. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un entorno organizacional que fomenta activamente el crecimiento individual, la motivación y la proyección laboral, elementos fundamentales para la retención del talento y el fortalecimiento del compromiso institucional.

Pregunta 10: ¿Es estimulado a participar en las relaciones de su comunidad??

Tabla 18

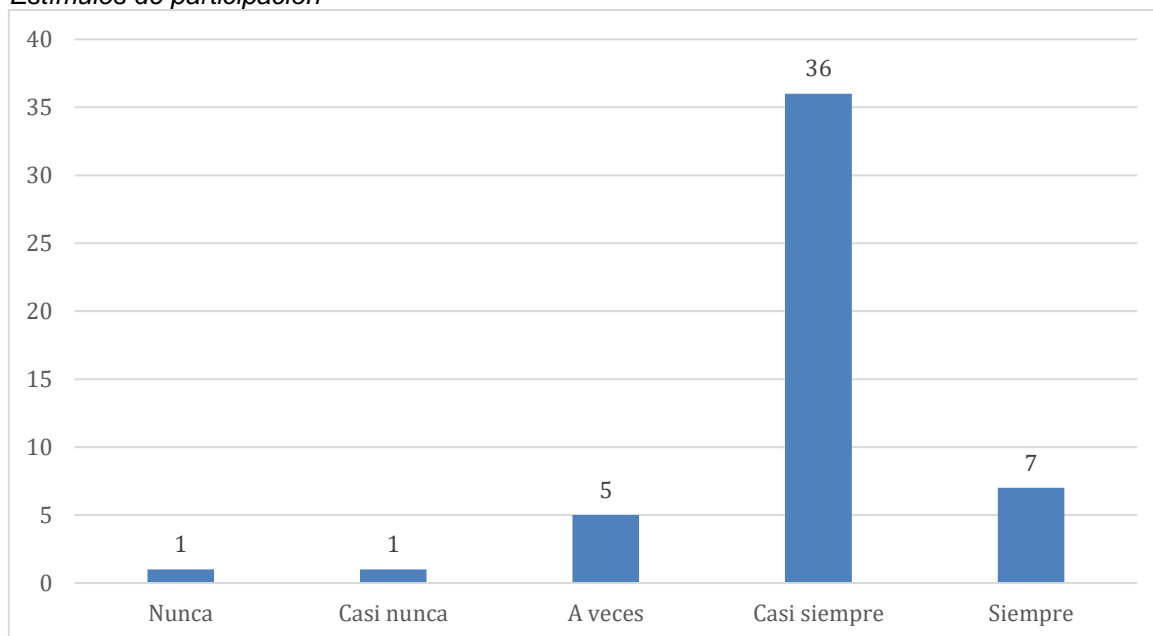
Estímulos de participación

Escala de medición	f	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	1	2%
A veces	5	10%
Casi siempre	36	72%
Siempre	7	14%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Estímulos de participación



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 18 y Figura 12 revelan que el 86% de los encuestados (n=50) afirman ser estimulados a participar en las relaciones de su comunidad de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (72%) y “siempre” (14%), lo cual evidencia una práctica institucional orientada al fortalecimiento del vínculo social y la responsabilidad comunitaria. En contraste, solo un 4% señala “nunca” o “casi nunca” y un 10% “a veces”, lo que indica una baja omisión en el fomento de la participación social. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un entorno organizacional que promueve activamente la integración con su comunidad, aspecto clave para el desarrollo de competencias ciudadanas, el sentido de pertenencia y la construcción de redes colaborativas.

Pregunta 11: ¿Se realiza la rotación permanente de cargos?

Tabla 19

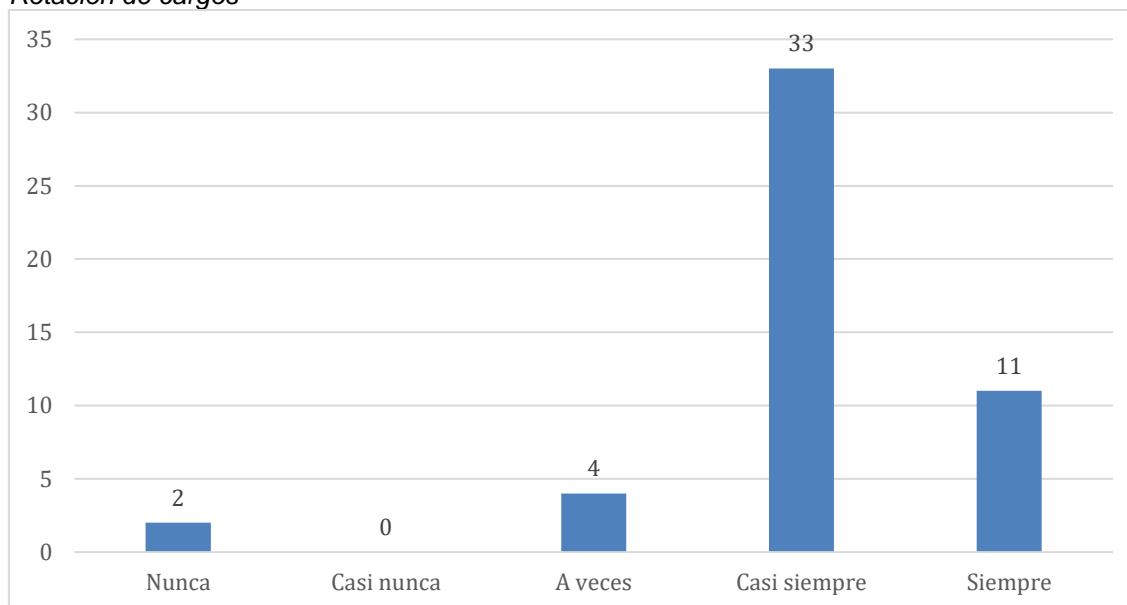
Rotación de cargos

Escala de medición	f	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	8%
Casi siempre	33	66%
Siempre	11	22%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Rotación de cargos



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 19 y Figura 13 muestran que el 88% de los encuestados afirman que en su entorno laboral se realiza rotación permanente de cargos de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (66%) y “siempre” (22%), lo cual evidencia una práctica organizacional orientada a la diversificación de funciones y al desarrollo de competencias múltiples. En contraste, solo un 4% señala “nunca” y un 8% “a veces”, mientras que la categoría “casi nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja omisión en la implementación de esta estrategia. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un contexto institucional que promueve la movilidad interna como mecanismo de aprendizaje, adaptación y optimización del talento humano, favoreciendo la flexibilidad operativa y el fortalecimiento de la experiencia profesional.

Pregunta 12: ¿La empresa presta atención a sus necesidades de desarrollo?

Tabla 20

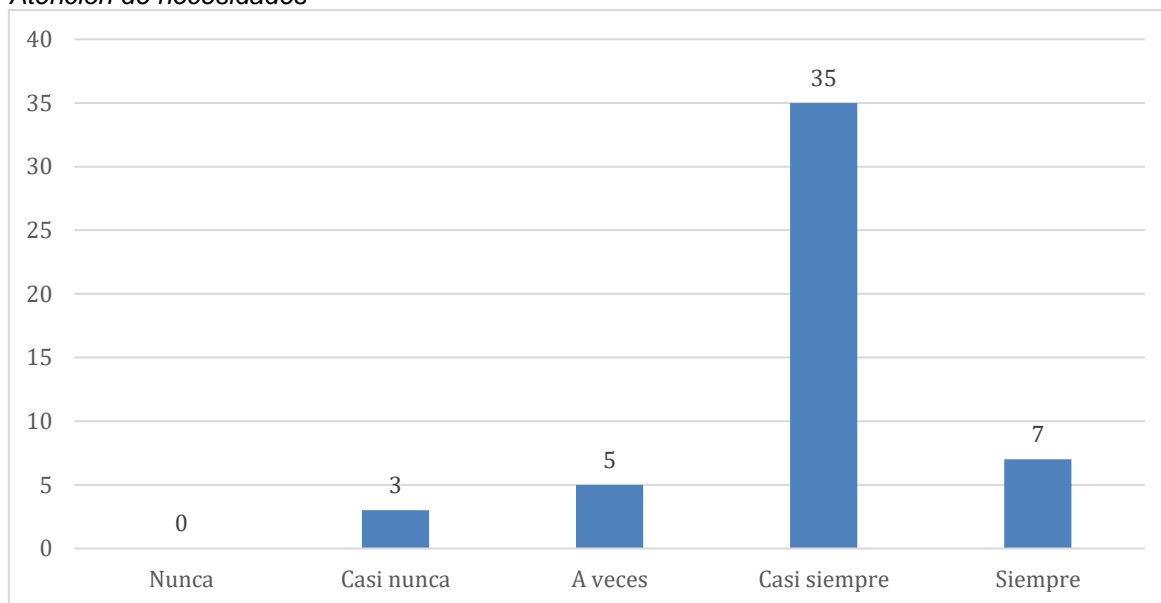
Atención de necesidades

Escala de medición	f	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	6%
A veces	5	10%
Casi siempre	35	70%
Siempre	7	14%
Total	n=50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Atención de necesidades



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 20 y Figura 14 muestran que el 84% de los encuestados consideran que la empresa presta atención a sus necesidades de desarrollo de manera frecuente, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (70%) y “siempre” (14%), lo cual evidencia una orientación institucional hacia el acompañamiento y crecimiento profesional del trabajador. En contraste, solo un 6% señala “casi nunca” y un 10% “a veces”, mientras que la categoría “nunca” no registra respuestas, lo que sugiere una baja omisión en la atención a las demandas formativas. Estos resultados permiten inferir que el grupo evaluado se encuentra en un entorno organizacional que reconoce la importancia de identificar y atender las necesidades individuales de desarrollo, promoviendo así la mejora continua, la motivación laboral y el fortalecimiento del compromiso institucional.

A continuación, se precisa la distribución de frecuencias (f), con base en los cinco niveles de medición establecidos para la **dimensión Desarrollo de personal** de la variable Gestión del talento humano:

Tabla 21

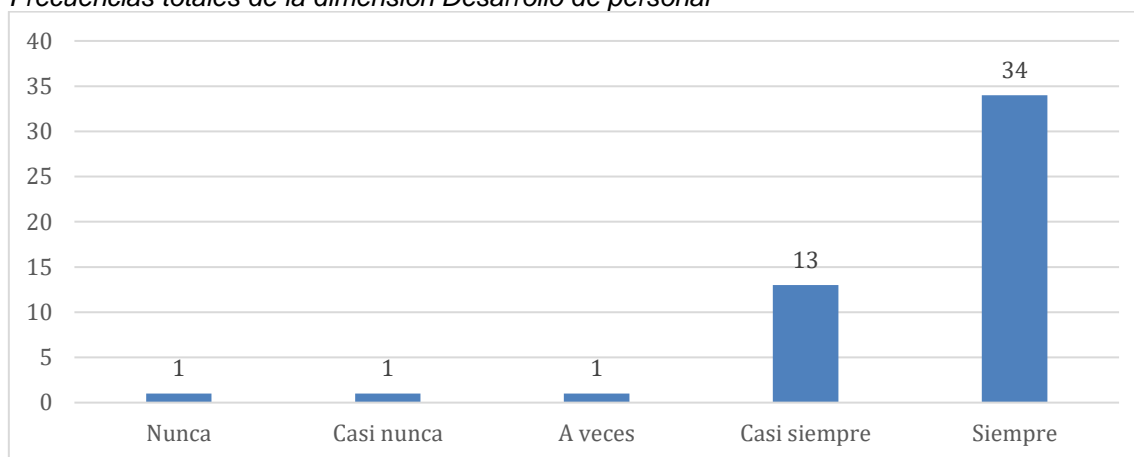
Frecuencias totales de la dimensión Desarrollo de personal

Escala	Baremo		f	%
Nunca	4	6	1	2%
Casi Nunca	7	9	1	2%
A veces	10	12	1	2%
Casi Siempre	13	15	13	26%
Siempre	16	20	34	68%
Total			50	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15

Frecuencias totales de la dimensión Desarrollo de personal



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La Tabla 21 y Figura 15 presentan las frecuencias totales correspondientes a la dimensión *Desarrollo de personal* dentro de la variable *Gestión del talento humano*, evidenciando que el 94% de los encuestados (n=47) perciben que esta práctica se realiza con frecuencia, distribuyéndose entre las categorías “casi siempre” (26%) y “siempre” (68%), lo cual sugiere una implementación significativa de acciones orientadas al crecimiento profesional. En contraste, un 2% señala “nunca”, otro 2% “casi nunca” y un 2% “a veces”, lo que indica que aún existe una proporción considerable que percibe limitaciones en la continuidad o profundidad de estas iniciativas. Estos resultados permiten inferir que, si bien la mayoría reconoce esfuerzos institucionales en el desarrollo del personal, es necesario fortalecer la sistematicidad y cobertura de dichas acciones para garantizar un impacto sostenido en la formación y proyección laboral de los trabajadores.

A continuación, se precisa la distribución de frecuencias (f), con base en los cinco niveles de medición establecidos para la variable Gestión del talento humano:

Tabla 22

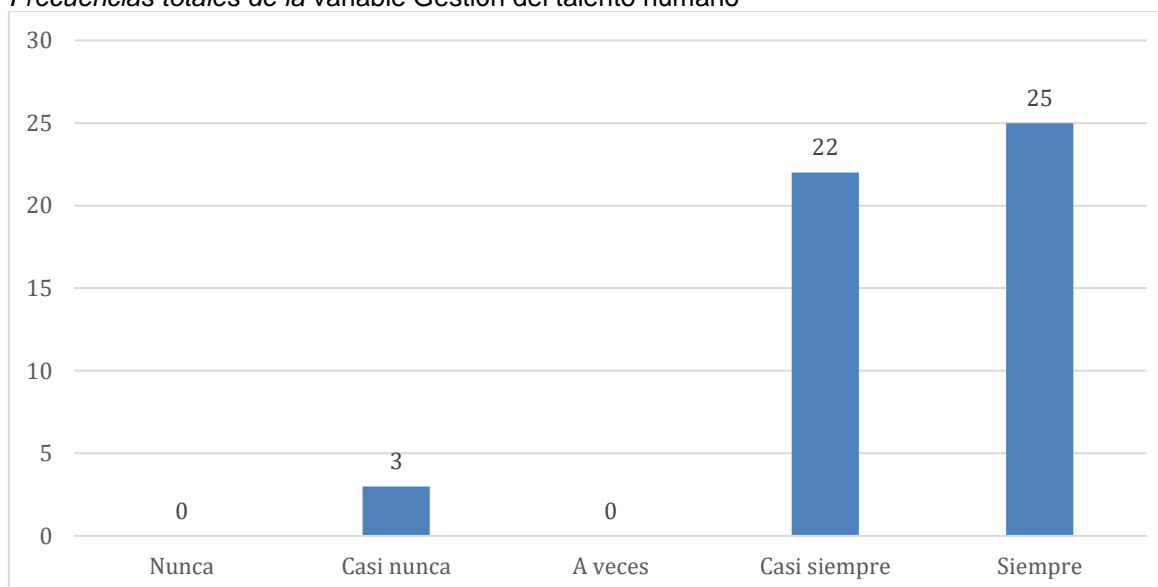
Frecuencias totales de la variable Gestión del talento humano

Escala	Baremo	f	%	
Nunca	12	21	0	0%
Casi Nunca	22	31	3	6%
A veces	32	41	0	0%
Casi Siempre	42	51	22	44%
Siempre	52	60	25	50%
Total			50	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16

Frecuencias totales de la variable Gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 22 y figura 16 evidencian que la gestión del talento humano presenta un nivel alto dentro de la organización, ya que el 50% de los participantes indicó que siempre se aplica y el 44% señaló que casi siempre, sumando un 94% que percibe una gestión constante y adecuada; mientras que solo un 6% manifestó que casi nunca se realiza, y ningún participante optó por las categorías nunca o a veces. Estos resultados reflejan que la mayoría de los encuestados considera que las prácticas relacionadas con la gestión del talento humano se desarrollan de manera efectiva, demostrando un adecuado manejo de los procesos orientados al desarrollo, motivación y desempeño del personal.

V. SUSTENTO DEL MERCADO

5.1. Alcance esperado del mercado

La presente propuesta de mejora en la gestión del talento humano posee un alcance local y se orienta específicamente a los colaboradores del área de producción de la empresa agroindustrial de Trujillo. Su propósito es optimizar los procesos internos de administración del personal mediante la implementación de un plan integral de incentivos y reconocimientos, diseñado para fortalecer la capacitación continua, incrementar la motivación laboral, mejorar la comunicación interna y consolidar mecanismos más eficientes de evaluación del desempeño. Se espera que dicha intervención contribuya a elevar la productividad, mejorar la satisfacción laboral y aumentar la eficiencia operativa, favoreciendo a su vez un clima organizacional colaborativo y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa. De comprobarse su efectividad, esta propuesta proyecta un impacto positivo a futuro, pues podría replicarse en otras áreas de la misma organización e incluso en distintas empresas del sector agroindustrial, convirtiéndose en una herramienta clave para potenciar la competitividad regional.

5.2. Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio de forma de comercialización innovadora

Tabla 23

Contexto de mercado

Elementos	Descripción
Competidores	Grupo Eulen, Buk Perú, HR-IN, Soluciones UKG,
Proveedores	Proveedores de software, Consultores y especialistas
Canales de venta	Tradicional y Digital.
Estrategias de publicidad	Redes sociales

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 23 se observa que se tiene como competidores a las empresas dedicadas a la gestión del talento humano y tienen como clientes a empresas; asimismo, se tiene como proveedor a quienes brindan los software y programas de gestión, como a los especialistas que capacitan al personal. Además, el plan de incentivos será puesto a la venta mediante medios tradicionales y digitales, publicitados en redes sociales.

5.3. Descripción de la propuesta de innovación o del modelo de negocio

Tabla 24

Clientes potenciales

Elementos	Descripción
Industria	Agroindustria
Tipo de empresa	Empresa grande
Ingresos por ventas	Millones de dólares
Cantidad de trabajadores	Mayor a 150 trabajadores
Ubicación de la empresa y sedes	Nacional e internacional

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 24 muestra el perfil general de los clientes potenciales para la empresa, revelando que se trata de organizaciones del sector agroindustrial, caracterizadas por ser empresas grandes, con ventas que alcanzan millones de dólares y una plantilla laboral superior a 150 trabajadores. Asimismo, estas empresas se encuentran ubicadas en cualquier parte del mundo, indicando que el mercado objetivo posee altos estándares de calidad, gran capacidad de compra y un entorno competitivo internacional.

5.3.1. Diagnóstico situacional

En análisis FODA de la empresa agroindustrial, se visualiza en la Tabla 20.

Tabla 25

Análisis FODA de la empresa agroindustrial de Trujillo

Análisis	Descriptor
Fortaleza	Reconocimiento como una de las empresas exportadoras más grandes a nivel nacional.
	Amplia superficie agrícola y tradición exportadora de cultivos de espárrago, pimiento, alcachofa, arándanos.
	Cuenta con certificación ISO 14000.
	Presencia sólida de sus productos en mercados nacionales.
Oportunidades	Apertura de nuevos mercados de exportación y tratados comerciales.
	Inversión en infraestructura de riego y mecanización para mejorar productividad.
	Desarrollo de valor agregado y diversificación de productos agroindustriales. Ubicación estratégica en la región de La Libertad, con acceso a mercados de exportación y puertos. Utilizar su presencia nacional para abrir sucursales en puntos estratégicos.
Debilidades	Dependencia de mano de obra intensiva, con rotación continua.
	Saturación en mercados de exportación y caída de precios internacionales. Precios altos por encima de la competencia.
	Vulnerabilidad frente a plagas y clima extremo.
Amenazas	Fenómenos climáticos (como El Niño) y cambio climático que afectan la producción.
	Competencia creciente y saturación del mercado agroexportador.
	Demanda de productos sustitutos de los productos que produce. Inestabilidad del Estado, entidades regulatorias y jurídicas.

Fuente: Elaboración propia.

5.3.2. Propuesta de valor

La propuesta de valor del plan de incentivos y reconocimientos para la empresa agroindustrial consiste en ofrecer una solución integral que eleva la productividad, el compromiso y la permanencia del talento humano mediante un sistema que incluye incentivos económicos (bonos por cumplimiento de metas, recompensas por productividad), incentivos no económicos (reconocimientos públicos, medallas al mérito laboral, cartas de felicitación) y programas formativos (capacitaciones técnicas y de habilidades blandas), así como reconocimientos especiales por innovación y mejora continua. Este plan resuelve uno de los principales problemas de la empresa: la baja motivación y el limitado reconocimiento al desempeño, factores que afectan directamente la eficiencia operativa, el clima laboral y los resultados organizacionales. Con su implementación, satisfacemos la necesidad de la empresa de contar con un mecanismo formal, transparente y sostenible que potencie el rendimiento de sus colaboradores, refuerce la cultura organizacional y mejore la GTH, asegurando una fuerza laboral más comprometida y alineada al logro de objetivos corporativos.

5.3.3. Fuentes de ingresos

Los futuros clientes estarán dispuestos a pagar por la implementación del plan de incentivos y reconocimientos, porque representa una inversión estratégica que mejora la productividad, reduce la rotación de personal y optimiza la gestión del talento humano, generando beneficios directos y medibles en la eficiencia operativa. Actualmente, estas empresas ya están destinando recursos a capacitaciones aisladas, bonos eventuales o estrategias informales de motivación que no siempre son efectivas ni sostenibles. Dichos pagos se realizan principalmente de manera directa, a través de presupuestos internos asignados periódicamente por áreas como Recursos Humanos o Administración. Sin embargo, preferirían esquemas de pago flexibles, como planes por etapas, paquetes integrales o cuotas mensuales por servicio de implementación y acompañamiento, que permitan ajustar la inversión a su flujo de caja sin comprometer su estabilidad financiera.

5.3.4. Canales de distribución

Los clientes empresariales del sector agroindustrial prefieren ser contactados mediante canales formales y directos, como reuniones presenciales, videoconferencias y correos electrónicos corporativos, ya que estos medios les permiten recibir información detallada y evaluar propuestas con claridad y respaldo profesional. No obstante, el canal que funciona mejor es la visita presencial o presentación ejecutiva virtual, debido a que facilita mostrar el valor del plan de incentivos y reconocimientos con ejemplos concretos, diagnósticos iniciales y una explicación personalizada del impacto en la gestión del talento humano. Sin embargo, el canal más económico es el uso de plataformas digitales, incluyendo correo electrónico, redes profesionales como LinkedIn y páginas web informativas, ya que permiten difundir el servicio a un costo mínimo y llegar de manera rápida a los responsables de Recursos Humanos y gerencias de producción.

Por lo tanto, el proceso de distribución será contacto directo y canales digitales, combinando así la efectividad de las reuniones personalizadas con la economía y alcance de las plataformas virtuales. Esto permitirá presentar el plan de manera profesional, generar confianza en los decisores de la empresa y mantener bajos costos de difusión.

5.3.5. Estrategia de penetración en el mercado

Para lograr que la empresa adquiera el plan de incentivos y reconocimientos, se realizará una estrategia basada en presentaciones ejecutivas personalizadas, demostraciones del impacto del plan mediante simulaciones de mejora en productividad y clima laboral, y casos prácticos adaptados a su contexto operativo. Se empleará principalmente publicidad virtual. El servicio no será comercializado a intermediarios, pues requiere un trato directo y consultivo con el cliente para explicar el modelo, adaptarlo a sus necesidades y garantizar su efectividad. Asimismo, se considera establecer alianzas estratégicas con consultoras de recursos humanos, cámaras de comercio y asociaciones empresariales del sector agroindustrial, que ya cuentan con canales de contacto directo con empresas del rubro y pueden facilitar el acceso a potenciales clientes.

5.3.6. Actividades productivas propias y externas

Las actividades necesarias para entregar la propuesta de valor incluyen el diseño, estructuración y validación del plan de incentivos y reconocimientos, así como el diagnóstico interno del clima laboral y los procesos de talento humano que permitirán adaptar la propuesta a las necesidades reales de la empresa agroindustrial. Para comercializar el servicio, se ejecutarán acciones como presentaciones ejecutivas, reuniones estratégicas con la gerencia, demostraciones del impacto del plan mediante proyecciones de mejora en productividad y satisfacción laboral, y el envío de propuestas técnicas personalizadas. Asimismo, las actividades orientadas a relacionarse con el cliente abarcarán el acompañamiento continuo durante el proceso de implementación, sesiones de retroalimentación, capacitaciones dirigidas a jefes y supervisores, y canales permanentes de comunicación profesional que garanticen una relación consultiva y de confianza. Finalmente, las actividades para generar ingresos estarán basadas en la venta del servicio de consultoría, la implementación del plan dentro del área de producción, la asistencia técnica posterior y la posibilidad de ofrecer módulos adicionales, como evaluaciones de desempeño, asesorías en clima laboral, según la demanda del cliente.

5.3.7. Alianzas

Las alianzas estratégicas necesarias para la implementación del plan incluyen como proveedores principales a especialistas externos en capacitación laboral, consultores en evaluación del desempeño, diseñadores gráficos para la elaboración de material motivacional y plataformas digitales que faciliten el registro y seguimiento de los incentivos otorgados. Asimismo, para ejecutar nuestras actividades clave, contaremos con el apoyo de instituciones educativas locales, cámaras empresariales y organizaciones del sector agroindustrial que faciliten el acercamiento con áreas de recursos humanos y gerencias, además de profesionales asociados en psicología organizacional y gestión del talento que colaborarán en talleres, diagnósticos y procesos de retroalimentación para acompañar a la empresa cliente durante todas las etapas del proyecto.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

6.1.1. Conclusiones generales

Se concluye que sí es viable la propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025; porque, la gestión del talento humano en la empresa presenta un nivel alto, dado que la mayoría de los trabajadores percibe que las prácticas de selección, capacitación y desarrollo se aplican de manera frecuente. Esto evidencia un entorno organizacional que ya cuenta con bases sólidas para implementar mejoras.

6.1.2. Conclusiones específicas

Conclusión específica 1. Se concluye que sí es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la selección de colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025; porque, aunque el proceso es funcional, aún requiere estandarización, pues la mayoría de trabajadores que perciben prácticas consistentes como entrevistas, pruebas de capacidad y evaluaciones conductuales. Sin embargo, existe una memoria que señala que estas acciones se realizan solo a veces o casi nunca. En ese sentido, la propuesta de mejora es viable y necesaria, pues permitiría homogenizar criterios y fortalecer la identificación de talento idóneo.

Conclusión específica 2. Se concluye que sí es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la capacitación de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025; porque, la mayoría de trabajadores afirman recibir formación frecuente, incluyendo capacitación tecnológica, apoyo al desempeño y programas ofrecidos por instituciones de prestigio. Estos resultados

confirman que la empresa ya cuenta con una cultura de aprendizaje consolidada, lo que facilita la incorporación de nuevas estrategias de capacitación. Por ello, la propuesta de mejora es altamente viable, especialmente para actualizar y diversificar los contenidos formativos.

Conclusión específica 3. Se concluye que, si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para el desarrollo de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025; porque, la mayoría de los encuestados percibe que la empresa fomenta el crecimiento profesional mediante oportunidades de superación, participación comunitaria, rotación de cargos y atención a necesidades formativas. No obstante, una minoría señala que estas acciones solo se realizan a veces, evidenciando que existe un margen de mejora. Por ello, la propuesta enfocada en fortalecer el desarrollo del personal es viable, puesto que complementa las iniciativas actuales y atiende las brechas identificadas.

6.2. Recomendaciones

6.2.1. Recomendación general

Se recomienda implementar la propuesta de mejora de manera progresiva, fortaleciendo los procesos ya existentes e incorporando mecanismos de monitoreo y retroalimentación continua. Además, se sugiere estandarizar procedimientos internos para asegurar la sostenibilidad de la gestión del talento humano en el largo plazo.

6.2.2. Recomendaciones específicas

Recomendación específica 1. Se recomienda implementar un sistema formal de selección que incluya pruebas estandarizadas, entrevistas estructuradas y evaluaciones técnicas periódicas, garantizando objetividad en la incorporación de nuevos colaboradores.

Asimismo, se sugiere capacitar al personal responsable de reclutamiento para asegurar procesos uniformes y justos.

Recomendación específica 2. Se recomienda ampliar el plan de capacitación integrando competencias digitales avanzadas, liderazgo operativo y técnicas de mejora continua. Además, se sugiere implementar una plataforma digital de aprendizaje que permita seguimiento individual del progreso y actualización constante de contenidos.

Recomendación específica 3. Se recomienda diseñar un plan estructurado de desarrollo profesional que contemple rutas de carrera, programas de mentoría, evaluaciones periódicas de desempeño y espacios de reconocimiento laboral. Asimismo, se sugiere reforzar la comunicación interna para asegurar que todos los colaboradores accedan por igual a las oportunidades ofrecidas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Benavides Vascones, N., & Morzan Bedregal, J. R. (2024). *Propuesta de mejora de la gestión del capital humano en Matsuri Representaciones SAC, Tacna- Perú* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12892/1211>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ª ed.). Pearson Educación.
- Bisquerra, R. (2019), *Metodología de la investigación educativa* (2ª ed.). La Muralla
- Bouzas, J., & Germán, R. (2019). *Gestión del talento humano*. México: IURE EDITORES.
- Cairo Méndez, Y. M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno - 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17443>
- Caligiuri, P. (2024). Global Talent Management: A Critical Review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 1-25.
- Calvache, F. (2023). *Modelo de gestión del talento humano y su incidencia el desempeño laboral en la Empresa Distribuidora de Combustible PetroilManta S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/22345>

- Castro, L., Luna, M., & Erazo, J. (2020). *Componentes de la gestión del talento humano*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Cofre, A. (2022). *Gestión del talento humano de la florícola Sanbel Flowers Cía. Ltda. en la ciudad de Latacunga* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8795>
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2018). Global Talent Management: Literature review and research agenda. *Journal of Management*, 44(1), 1-34.
- Cueva Jara, C. (2023) *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ.S.A. de Riobamba* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10717>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Espín, M.; Zula, J.; Espín, E.; & Carrión, E. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 29. <http://www.eumed.net/rev/cccsc/2015/03/talento-humano.html>
- Espinoza, A., & Montalvo, R. (2021). *La gestión del talento humano: procesos fundamentales desde la incorporación hasta la evaluación continua del desempeño*. Universidad Técnica (Ecuador).
- Franco Ruíz, K. M. (2021). *Propuesta de mejora de la gestión del talento humano basado en el proceso de selección del personal en un Hospital del MINSA en el departamento de Arequipa, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57476>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista*

Venezolana de Gerencia, 23(83), 740–760.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/>

Lee, J. Y. (2024). Integrative literature review on people analytics and HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 35(2), 123-150.

Medina Loyola, S.; & Nieto Cruz, R. (2025). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023* [Trabajo de investigación, Universidad Privada San Juan Bautista].

<https://hdl.handle.net/20.500.14308/6949>

Mendoza Cosi, F. (2025). *Propuesta de mejora de la gestión del talento humano para el desempeño laboral en la pequeña empresa corporación de aluminios y vidrios San Romario S.A.C., distrito de Juliaca, provincia de San Román, Puno, 2025* [Trabajo de investigación, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].

<https://hdl.handle.net/20.500.13032/41178>

Pérez, L., & Martínez, R. (2019). Gestión estratégica del talento humano en organizaciones competitivas. *Revista de Administración Empresarial*, 12(3), 45-59.

Polzer, J. T. (2022). *The rise of people analytics and the future of organizational practice*. In *Advances in Organizational Psychology*.

Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.

Ramírez, L., & Castañeda, P. (2022). Transformación digital y sostenibilidad en la agroindustria post-COVID-19. *Revista Peruana de Gestión Empresarial*, 9(2), 45–58.

Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext)

[07642019000600167&script=sci_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext)

Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M., (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información*

tecnológica, 30(6),

167-176. [https://dx.doi.org/10.4067/S0718-](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167)

[07642019000600167](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167)

- Rodríguez Montaña, Luis Carlos, & Ordaz Álvarez, Arturo. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 28-40. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>
- Sandoval Caraveo, P. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27.78-82. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf
- Tachong, L.; Bravo, J.; Bustamante, C.; & Jiménez, G. (2025). Análisis y propuestas de mejora para el área de gestión del talento humano de la empresa Ferretería Espinosa S.A. *Polo del conocimiento*, 10(3). <https://doi.org/10.23857/pc.v10i3.9054>
- Torres, M., & Paredes, J. (2023). Gestión del talento humano y resiliencia organizacional en empresas agroindustriales peruanas tras la pandemia. *Revista Ciencia y Empresa*, 12(1), 33–47.
- Troya Vera, J., Giler Yupa, D., Romero Black, W., & Mora Sanchez, N. (2022). Las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro. *Digital Publisher CEIT*, 7(5), 5-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8712853>
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2015). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. McGraw-Hill.
- Vallejo, L. (2020). *Gestión del talento humano*. Riobamba: La Caracola Editores.
- Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., & Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

VIII. ANEXOS

8.1. Reporte de impacto y resultados

Tipo de documento: Trabajo de investigación

Título del Trabajo de Investigación o Tesis

“Propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025”

Integrante:

1. Rocca Campos, Leandro Javier.

Asesor: Quijano Aranibar, Ivan Ernesto

Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

Respecto al impacto de la investigación, esta contribuye a nivel organizacional al proporcionar una propuesta técnica de mejora en la GTH, orientada a optimizar el desempeño de los colaboradores del área de producción y fortalecer la eficiencia operativa de la empresa agroindustrial. A nivel administrativo, el estudio genera información relevante para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la capacitación, motivación y evaluación del personal. Asimismo, el impacto social se refleja en la mejora de las condiciones laborales y en el desarrollo de competencias del capital humano. De igual manera, la investigación aporta valor académico al integrar fundamentos teóricos y prácticos sobre GTH.

Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los efectos o la validez de lo investigado.

El proceso de investigación permitió diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano en el área de producción de la empresa agroindustrial de Trujillo, identificando brechas en capacitación, motivación, comunicación interna y evaluación del

desempeño. A partir del análisis sistemático de la información recopilada, se fundamentó la elaboración de una propuesta de mejora orientada a optimizar los procesos de gestión del talento humano, alineándolos con los objetivos organizacionales. Como resultado, se diseñó una propuesta técnica y viable que busca fortalecer las competencias del personal, mejorar el desempeño laboral y contribuir al incremento de la productividad de la empresa.

8.2. Matriz de consistencia

Título: Propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión del Talento Humano. Dimensiones: Selección de personal Capacitación de personal Desarrollo del personal.	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada. Diseño de investigación: No experimental de corte transversal Niveles de investigación: Descriptivo	Población: 150 colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025. Muestra: No probabilística por conveniencia. 50 colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.
¿Es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025?	Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.	No requiere hipótesis.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la selección de colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025?	Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la selección de colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.	No requiere hipótesis			
¿Es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la capacitación de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025?	Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para la capacitación de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.	No requiere hipótesis.			
¿Es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para el desarrollo de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025?	Conocer si es viable la propuesta de mejora en la gestión del talento humano para el desarrollo de los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025.	No requiere hipótesis.			

8.3. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	AFIRMACIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	I	ESCALA				
									1	2	3	4	5
VI: Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano es un proceso que implica adoptar una perspectiva estratégica con el fin de generar el máximo valor para la empresa mediante una serie de acciones destinadas a garantizar el acceso constante a conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para ser competitivos hoy en día y en el futuro (Jara et al., 2018).	La gestión del talento humano consta de las siguientes dimensiones: Selección de personal (ITEM 1 – 6), Capacitación de personal (ITEM 7 – 12), Desarrollo del personal (ITEM 13 – 18).	Selección de personal	Comunicación	1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	ORDINAL	Cuestionario	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
					2	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o trabajo.							
				Desarrolla pruebas de selección	3	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.							
					4	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.							
			Capacitación de personal	Capacitaciones para mejorar el desempeño	5	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.							
					6	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral.							
				Inversiones en las capacitaciones	7	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.							
					8	La empresa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.							
			Desarrollo del personal.	Motivación	9	Se le brinda oportunidades de superación.							
					10	Es estimulado a participar en las relaciones de su comunidad.							
				Satisfacción	11	Se realiza la rotación permanente de cargos.							
					12	La empresa presta atención a sus necesidades de desarrollo.							

8.4. Instrumentos de recolección de datos

¡Hola! Soy Leandro Javier Rocca Campos, estudiante de la Escuela Superior Instituto San Ignacio de Loyola. Estoy realizando una investigación de Pregrado titulada: “Propuesta de mejora para la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2025”. Por lo tanto, se solicita leer cuidadosamente cada una de las siguientes afirmaciones y contestar marcando con un aspa (X) en las alternativas establecidas.

La duración de la encuesta es menor a 10 minutos. Además, es completamente anónima, por lo que no le pediremos datos personales. Sus respuestas serán utilizadas únicamente para la investigación y con total confidencialidad, por ello le pedimos sinceridad al contestar.

¡Muchas gracias por su tiempo!

Nº	Gestión del Talento Humano	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Selección de Personal						
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o trabajo.					
3	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
4	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
Capacitación de personal						
5	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
6	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral.					
7	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
8	La empresa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
Desarrollo de Personas						
9	Se le brinda oportunidades de superación.					
10	Es estimulado a participar en las relaciones de su comunidad.					
11	Se realiza la rotación permanente de cargos.					
12	La empresa presta atención a sus necesidades de desarrollo.					

¡Muchas gracias!

8.5. Validación de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución	Instrumento	Autor(es)
Mg. Ivan Ernesto Quijano Aranibar	Docente en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Docente e Investigador RENACYT en el Instituto San Ignacio de Loyola.	Cuestionario	Leandro Javier Rocca Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Categorías, subcategorías y preguntas de investigación	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. Objetividad	Recoge los aspectos objetivos de los participantes.			X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. Organización	Existe una organización lógica.			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos.			X		
8. Coherencia	Entre las categorías, subcategorías y objetivos de investigación.			X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			X		

III. OPINION DE APLICACIÓN

- Aplicable
- Aplicable después de corregir
- No aplicable

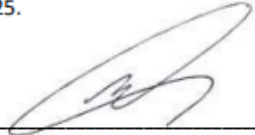
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

51% BUENO

V. DATOS DEL EXPERTO

DNI	ORCID	COD. INVESTIGADOR RENACYT	Celular
45144294	https://orcid.org/0000-0003-2264-1186	P0130610	+51 956 202 509

Lugar y fecha: Lima, 9 de octubre de 2025.


 QUIJANO ARANIBAR IVAN ERNESTO
 DNI: 45144294

8.6. Otros que se consideren pertinentes

Fiabilidad del instrumento

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SUMA
1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	53
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
6	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	45
10	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
11	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	54
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	51
14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	45
15	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	41
Var	0.2489	0.3289	0.1956	0.2667	0.2489	0.2489	0.3289	0.2489	0.2667	0.2489	0.3289	0.1956	3.1556
													13.5822

La fórmula para calcular el mismo es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_x^2} \right]$$

donde:

- K = cantidad de preguntas del instrumento evaluativo.
- Sx² = varianza de las calificaciones del instrumento evaluativo.
- S_i² = varianza de la i-esima pregunta del instrumento evaluativo.

PARAMETROS

Numero de Intems (K)	12
Suma de las varianzas de los items	3.1556
Varianza de los totales	13.5822222

ALFA DECROMBACH 0.83745835

Confiable