



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PERSONAL EN LA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A MEDIANTE LA
IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE CONTRATACIÓN MASIVA EN
EPOCA DE COSECHA – LAMBAYEQUE

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración con
mención en Administración Pública

Autor:

Contreras Bobadilla, Alexei Pavel

Asesora:

Ghiglino Salazar, Judy Giannina Milagros

ORCID: 0000-0001-8249-3117

Jurado:

Marcos Haro, Rita Esther

Medina Salgado, Antonio Bartolomé

Lazo Alva, Jorge Gerardo Manuel

Lima - Perú

2024



OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE CONTRATACIÓN MASIVA EN EPOCA DE COSECHA – LAMBAYEQUE

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 hdl.handle.net Fuente de Internet 1%

2 repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet 1%

3 ri.ues.edu.sv Fuente de Internet 1%

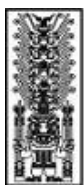
4 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 1%

5 repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet 1%

6 www.coursehero.com Fuente de Internet 1%

7 core.ac.uk Fuente de Internet 1%

ridum.umanizales.edu.co:8080



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACION

OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
EN LA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN
MODELO DE CONTRATACIÓN MASIVA EN EPOCA DE COSECHA – LAMBAYEQUE

Línea de Investigación:
Desarrollo Empresarial

Tesis Para Optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración con mención en Administración Pública

Autor:

Contreras Bobadilla, Alexei Pavel

Asesora:

Ghiglino Salazar, Judy Giannina Milagros

ORCID: 0000-0001-8249-3117

Jurado:

Marcos Haro, Rita Esther

Medina Salgado, Antonio Bartolomé

Lazo Alva, Jorge Gerardo Manuel

Lima – Perú
2024

ÍNDICE

RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. Introducción	11
1.1 Descripción y formulación del problema	12
1.1.1 Descripción del problema	12
1.1.2 Formulación del problema	13
1.2 Antecedentes	14
1.2.1 Antecedentes internacionales	14
1.2.2 Antecedentes nacionales	20
1.3 Objetivos	24
1.3.1 Objetivo General	24
1.3.2 Objetivo Específico	24
1.4 Justificación	24
1.5 Hipótesis	25
II. Marco Teórico	27
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación	27
2.1.1 Gestión del Talento Humano	27
2.1.2 Contratación Masiva	28
2.1.3 Reclutamiento de Personal	30
2.1.4 Selección de Personal	32
2.1.5 Planeamiento	33
2.1.6 Formalización laboral	34

2.1.7	Teoría del desarrollo de capacidades	35
2.1.8	Teoría del desempeño laboral	36
2.1.9	Teoría del desarrollo organizacional	36
2.1.10	Teoría de la administración de los recursos humanos	37
2.1.11	teoría de las organizaciones inteligentes	38
2.1.12	Teoría del clima organizacional	38
III. Método		39
3.1	Tipo de Investigación	39
3.2	Ámbito temporal y espacial	39
3.3	Variables	40
3.4	Población y muestra	41
3.5	Instrumentos	42
3.6	Procedimientos	44
3.7	Análisis de datos	44
3.8	Consideraciones éticas	45
IV. Resultados		46
4.1	Resultados del análisis de la Cultura Empresarial	46
4.1.1	Misión	46
4.1.2	Visión	46
4.1.3	Valores	46
4.1.4	Análisis de sus Sistemas Integrados de Gestión	47
4.1.5	Análisis del Reglamento Interno de Trabajo	51
4.1.6	Análisis del Reglamento interno de Seguridad y Salud	52

4.1.7	Análisis del documento: Procedimiento, Reclutamiento y Selección del Personal Obrero	53
4.1.8	Análisis del documento: Contratación y Administración del Personal Obrero	56
4.1.9	Análisis del documento: Plan de Capacitaciones Internas y Externas de la Agrícola Cerro Prieto S.A	57
4.2	Resultados de encuestas	58
V.	Discusión de resultados	167
VI.	Conclusiones	170
VII.	Recomendaciones	171
VIII.	Referencias	172
IX.	Anexos	174
	Anexo A - Encuesta	174
	Anexo B - Matriz de Consistencia	177

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	Comunicación Interna	58
TABLA 2	Competencia de los Gerentes, Subgerentes y Jefes	61
TABLA 3	Estructura organizacional	64
TABLA 4	Conocimiento del Reglamento Interno del Trabajo	67
TABLA 5	Políticas de Seguridad en el Trabajo	70
TABLA 6	Cumplimiento de Políticas de Trabajo	73
TABLA 7	Conocimiento de los procesos y procedimientos	76
TABLA 8	Estructura de los Procesos	79
TABLA 9	Capacitación del Personal	82
TABLA 10	Cobertura del personal en la etapa de recolección y procesamiento	85
TABLA 11	Herramientas necesarias en el trabajo	88
TABLA 12	Competencias brindadas por la Empresa	91
TABLA 13	Convocatoria de plazas vacantes	94
TABLA 14	Convocatorias externas e internas del personal	97
TABLA 15	Conocimiento de funciones desarrolladas	100
TABLA 16	Captación del personal	103
TABLA 17	Plazos de recepción CV	106
TABLA 18	Ambiente favorable de trabajo	109
TABLA 19	Oportunidades de Capacitación	112
TABLA 20	Conocimiento de la situación laboral	115
TABLA 21	Aplicación de un Modelo de Gestión de Talento Humano	118
TABLA 22	Clima laboral	121

TABLA 23	Reconocimiento al trabajador	124
TABLA 24	Cumplimiento de la ley por parte de la empresa	127
TABLA 25	Afiliación a Sistemas de Protección personal y familiar	130
TABLA 26	Fomento de espacios de servicios social	133
TABLA 27	Desempeño laboral	136
TABLA 28	Incentivos monetarios	139
TABLA 29	Calificación de política salarial	142
TABLA 30	Calificación de distribución de ganancias	145
TABLA 31	Cumplimiento de políticas institucionales	148
TABLA 32	Oportunidades de reconocimiento especial	151
TABLA 33	Oportunidad de desarrollo de habilidades y destrezas	154
TABLA 34	Reconocimientos por obtención de logros	157
TABLA 35	Calificación de Sistema de Premiación	160
TABLA 36	Acceso a oportunidades de premiación	163

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	Comunicación Interna	58
FIGURA 2	Competencia de los Gerentes, Subgerentes y Jefes	61
FIGURA 3	Estructura organizacional	64
FIGURA 4	Conocimiento del Reglamento Interno del Trabajo	67
FIGURA 5	Políticas de Seguridad en el Trabajo	70
FIGURA 6	Cumplimiento de Políticas de Trabajo	73
FIGURA 7	Conocimiento de los procesos y procedimientos	76
FIGURA 8	Estructura de los Procesos	79
FIGURA 9	Capacitación del Personal	82
FIGURA 10	Cobertura del personal en la etapa de recolección y procesamiento	85
FIGURA 11	Herramientas necesarias en el trabajo	88
FIGURA 12	Competencias brindadas por la Empresa	91
FIGURA 13	Convocatoria de plazas vacantes	94
FIGURA 14	Convocatorias externas e internas del personal	97
FIGURA 15	Conocimiento de funciones desarrolladas	100
FIGURA 16	Captación del personal	103
FIGURA 17	Plazos de recepción CV	106
FIGURA 18	Ambiente favorable de trabajo	109
FIGURA 19	Oportunidades de Capacitación	112
FIGURA 20	Conocimiento de la situación laboral	115
FIGURA 21	Aplicación de un Modelo de Gestión de Talento Humano	118
FIGURA 22	Clima laboral	121

FIGURA 23	Reconocimiento al trabajador	124
FIGURA 24	Cumplimiento de la ley por parte de la empresa	127
FIGURA 25	Afiliación a Sistemas de Protección personal y familiar	130
FIGURA 26	Fomento de espacios de servicios social	133
FIGURA 27	Desempeño laboral	136
FIGURA 28	Incentivos monetarios	139
FIGURA 29	Calificación de política salarial	142
FIGURA 30	Calificación de distribución de ganancias	145
FIGURA 31	Cumplimiento de políticas institucionales	148
FIGURA 32	Oportunidades de reconocimiento especial	151
FIGURA 33	Oportunidad de desarrollo de habilidades y destrezas	154
FIGURA 34	Reconocimientos por obtención de logros	157
FIGURA 35	Calificación de Sistema de Premiación	160
FIGURA 36	Acceso a oportunidades de premiación	163
FIGURA 37	Modelo de Gestión	171

RESUMEN

Toda organización empresarial requiere de talento humano competente, por lo que, al momento de seleccionar personal, es importante establecer lineamientos eficientes que permitan dicha actividad. Por otro lado, el procedimiento para identificar y seleccionar candidatos se caracteriza por ser un conjunto de estrategias deliberadas y sistemáticas que buscan evaluar y comparar las cualidades individuales de los aspirantes. Esto facilita la determinación de aquellos que poseen las competencias y aptitudes más apropiadas para desempeñar roles específicos dentro de una organización. La presente investigación se desarrolló en la Agrícola Cerro Prieto S.A; la cual es una empresa dedicada a producir, empacar y comercializar productos agrícolas; siendo nuestro objeto de estudio ubicado en Chiclayo capital del departamento de Lambayeque. Debido a la alta demanda de contratación de personal es que se propone este trabajo que lleva por título “Optimización del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la Agrícola Cerro Prieto S.A, mediante la implementación de un Modelo de contratación Masiva en época de Cosecha - Lambayeque”; el cual considera cuatro componentes.

Palabras clave: talento humano, reclutamiento, contratación masiva.

ABSTRACT

Every business organization requires competent human talent, so, when selecting personnel, it is important to establish efficient guidelines that allow such activity. On the other hand, the recruitment and selection process of personnel is defined as actions planned and undertaken towards the discovery and measurement of the particularities of each applicant, which makes it possible to establish which ones are most suitable to perform certain tasks in a company. This research was developed at Agricola Cerro Prieto S.A; which is a company dedicated to producing, packaging and marketing agricultural products; Our object of study being located in Chiclayo, capital of the department of Lambayeque. Due to the high demand for hiring personnel, this work is proposed, entitled “Optimization of the Recruitment and Selection Process of Personnel at Agricola Cerro Prieto S.A, through the implementation of a Mass Hiring Model during harvest time – Lambayeque”; which considers four components.

Keywords: human talent, recruitment, mass hiring.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas agrícolas enfrentan numerosos desafíos en la gestión de su talento humano, especialmente durante épocas críticas como la cosecha. La Agrícola Cerro Prieto S.A no es ajena a esta realidad, y se encuentra ante la necesidad de optimizar su proceso de reclutamiento y selección de personal para garantizar un flujo eficiente de recursos humanos durante los períodos de mayor demanda.

La investigación denominada **“OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE CONTRATACIÓN MASIVA EN EPOCA DE COSECHA – LAMBAYEQUE”**, tiene como finalidad el coadyuvar a la mejora continua del tratamiento del recurso más importante que tiene la organización; es decir el Talento Humano.

El Objetivo General de la investigación es formular la Implementación de Un Modelo de Contratación Masiva en época de cosecha en la Agrícola Cerro Prieto S.A; que conlleve al Fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano en dicha organización.

Para la realización de este estudio se han empleado metodologías, técnicas e instrumentos validados y esenciales para llevar a cabo una investigación rigurosa.

La estructura de este estudio se organiza de la siguiente manera:

En el Capítulo I se aborda la Introducción, donde se detalla y plantea el problema; se revisan los antecedentes tanto nacionales como internacionales; se definen los objetivos; se expone la justificación y se plantea las hipótesis.

En el capítulo II, se desarrolla el Marco Teórico que sustenta la Investigación.

En el capítulo III, se describe el Método utilizado.

En el capítulo IV, se presenta los hallazgos obtenidos de la investigación.

En el capítulo V, Se realiza la discusión sobre los resultados obtenidos.

En el capítulo VI y VII; se establecen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Y el capítulo VII se listan las Referencias Bibliográficas utilizadas.

1.1 Descripción y formulación del problema

1.1.1 Descripción del problema

Nuestra investigación se realiza en la Empresa Agrícola Cerro Prieto S.A con Registro Único de Contribuyente 20461642706; esta es una organización que se dedica a producir, empacar y comercializar productos agrícolas tales como uva, espárrago verde, paltas y arándanos; dentro de su política empresarial propone un compromiso sólido con la calidad e inocuidad de sus productos; el presente estudio se desarrolla en el establecimiento ubicado en la ciudad de Chiclayo del departamento de Lambayeque; Esta organización para sus actividades de cosecha contrata colaboradores de manera temporal, esta actividad se realiza semanalmente, las proyecciones de contratación masiva se basa en los estadísticos históricos de años anteriores así como en la proyección de cosecha; por lo que considerando que un año tiene 52 semanas; encontramos que el inicio de la alta demanda de contratación empieza desde la semana 24 (748 trabajadores) y tiene su pico más alto en la semana 48 (8,022 trabajadores); porcentualmente equivale a un incremento de 1,081.41% en solo 21 semanas, se resalta que el incremento de la contratación es semanal y continua.

El no contar con la cantidad necesaria de colaboradores que demanda la cosecha acarrearía una serie de resultados negativos para la empresa (incumplimiento de programa de exportación, daño y pérdida del producto, incrementos en gastos operativos, desprestigio de la empresa, etc.).

Por otro lado; dada a la alta demanda de contratación se tiene déficit de personal o mano de obra calificada; lo cual se refleja en la baja productividad por persona (por falta de experiencia, desidia, motivación, etc.); esta debilidad nos acarrea problemática interna dado a que se incrementan las labores de capacitación (mientras estas se realizan no hay producción - cosecha); así como se incrementa el personal asignado a la supervisión (demanda contratar más personal para labores de control); lo que determina incremento en los costos de producción.

En tal sentido; interpretando que la visión de la empresa es lograr el reconocimiento como una organización que promueve la salud en todas sus áreas de operación, desde sus prácticas comerciales y la calidad de sus productos hasta la interacción con las personas y el cuidado del medio ambiente; Por otro lado “El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos para atraer e identificar a potenciales calificados y capaces para ocupar el puesto” (Alles, 2015); y la “Selección de Personal es un proceso que ayuda a indagar las capacidades con que cuenta una persona en particular para desarrollar la actividad aplicando una serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto” (Grados, 2013). Se propone establecer un Modelo de Gestión que coadyuve la Contratación Masiva eficiente y ágil de trabajadores en época de cosecha en dicha empresa.

1.1.2 *Formulación del problema*

Problema General:

¿De qué manera aportamos al proceso de Reclutamiento y Selección en la Agrícola Cerro Prieto SA, mediante la implementación de un Modelo de Contratación Masiva de trabajadores en época de cosecha?

Problema Secundario:

¿Qué lineamientos, procesos y procedimientos deben considerarse para el Reclutamiento y Selección de Personal en época de cosecha en la Agrícola Cerro Prieto SA al implementar un Modelo de Contratación Masiva de trabajadores?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Martínez et al. (2016), “Procedimientos de Contratación de Personal en la empresa de Seguridad S.A, en la ciudad de Estelí en el año 2016” (Tesis de Titulación) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Managua – Nicaragua, se determina que la empresa de seguridad S.A no cuenta con un departamento específico para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal, éste puede ser afectado por el tráfico de influencias para la asignación de puesto, por lo que se hace necesario contar con un proceso formal que no permita la manipulación de la selección de los candidatos a un cargo específico. Para mejorar los niveles de eficiencia de la organización se necesita un sistema de evaluación y seguimiento del personal para medir el desempeño de colaboradores que le permita a la empresa alcanzar sus objetivos. Por lo que es necesario que se implementen distintos métodos de evaluación y seguimiento ya que la empresa no cuenta con ningún método. La empresa necesita primordialmente un plan de capacitación el cual le permitirá que el trabajador adquiera nuevos conocimientos que le faciliten el desarrollo de las distintas

funciones o actividades que se le asignen, lo cual beneficiara a la empresa ya que tendrá personal calificado para brindar un servicio de mayor calidad.

Díaz (2019), “Implementación de un método de reclutamiento masivo a través de las redes sociales dentro de Adecco Group seccional Bucaramanga” (Tesis de Titulación), Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga – Colombia, expone que vivimos en una sociedad inmersa en los beneficios que poseen las redes sociales, tales como la comunicación, la diversión, el entretenimiento y la facilidad de acceder a todo tipo de información en cualquier lugar del mundo; esto ha abierto una puerta de posibilidades en el mundo del mercadeo, no solo de objetos si no de servicio, como aquellos que puede brindar y promocionar una empresa de recursos humanos, entre los cuales se encuentran las ofertas de empleo. Se hace necesario la creación e implementación de las redes sociales, con el objetivo de brindar mayor apoyo al reclutamiento masivo de personal para las vacantes vigentes dentro de Adecco Bucaramanga, así como aumentar su reconocimiento en la ciudad. Esta estrategia cobra vida a través de la creación de fan pages en Facebook, una de las herramientas con mayor número de usuarios inscritos. Al respecto; la investigación determina que los resultados que muestran un incremento en la visibilidad de la página de fans, evidenciado por un crecimiento del 66% en el número de seguidores y un 76% en el alcance de personas desde la implementación de la red social como herramienta de reclutamiento en febrero. A pesar de ello, la frecuencia de publicación de anuncios varía en función de la demanda de procesos de selección por parte de la sucursal mensualmente. Estos datos subrayan el impacto significativo de Facebook y en particular de su función de la página de fans, en la captación del talento, marcando el comienzo de la presencia online de Adecco Bucaramanga. Esto contribuye al fortalecimiento de la marca y optimiza el proceso de reclutamiento en el entorno

digital, un aspecto crítico para las organizaciones que buscan asegurar la calidad de su capital humano, elemento clave para su formación, sostenimiento y progreso.

López y Torres (2018), “Diseño del Manual para el Proceso de Reclutamiento, Entrevista y Selección para la Contratación de Personal en la Compañía Parts Plus S.A. de C.V” (Tesis de Titulación), Universidad de El Salvador - Santa Ana - El Salvador; definen que la demanda y exigencia que las organizaciones tienen con respecto al capital humano se ha vuelto indispensable, debido a que en cada desvinculación, se pierde tanto en inversión para la búsqueda de nuevos perfiles, como el tiempo para poder capacitar nuevamente a un candidato. El aspecto central de esta investigación radica en la identificación, creación y puesta en marcha de un manual detallado para el proceso de reclutamiento, entrevista y selección de personal, aplicado específicamente a Parts Plus S.A de C.V., una de las compañías más destacadas en la industria automotriz nacional; por lo que sus conclusiones resaltan la importancia de mejorar y fortalecer el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa, estableciendo lineamientos y procedimientos más claros y estructurados. Esto permitirá atraer, seleccionar y retener a candidatos calificados, así como mejorar la administración del personal.

Paredes et al. (2015), “Análisis del proceso de Reclutamiento y Selección del Personal en Ripley Perú S.A.” (Tesis de Titulación) Universidad del Mar – Arica – Chile, en su estudio recomiendan tomar acciones para el cambio y mejora en el control del proceso de selección de personal. Existen las herramientas y las políticas adecuadas, el problema radica en que no se utilizan estos recursos. Esto conlleva al ingreso de personas que no cumplen con el perfil para cada puesto, y esto derivara en atrasos en los objetivos establecidos por la compañía. La propuesta incluye la adopción de tres modificaciones sustanciales: Un incremento en la supervisión del proceso de reclutamiento y selección de personal, asegurando la adhesión a las normativas vigentes

y manteniendo la transparencia del proceso sin omitir etapas críticas de selección; Una selección de personal externo más rigurosa, ponderando sus habilidades, crecimiento profesional, experiencia y competencias por encima de las recomendaciones del personal actual de la empresa y por último, la utilización constante de la herramienta de evaluación de desempeño laboral, lo que facilitará el monitoreo del cumplimiento de responsabilidades y la valoración de las capacidades individuales de los empleados, permitiendo así reconocer y promover a aquellos que demuestren un rendimiento sobresaliente.

Morales (2018), “Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua” (Tesis de Titulación), Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, manifiesta que a través del análisis teórico se revela la esencia de la Gestión del Talento Humano, lo que facilita el entendimiento de las características y necesidades de las organizaciones, promoviendo así el perfeccionamiento de los modelos de gestión existentes. Se destaca la ausencia de una metodología estructurada que oriente al empleado durante su integración al puesto de trabajo, la asignación de tareas, los incentivos laborales y la gestión de riesgos ocupacionales, debido a la falta de aplicación de técnicas y métodos consagrados para tales propósitos. Además, se critica que la empresa no fomente la participación de los empleados en las tomas de decisiones, lo que restringe la contribución de sus ideas, esenciales para la solución de problemas y la toma de decisiones, repercutiendo negativamente en el desarrollo organizacional. Se argumenta que la adopción de un Modelo de Gestión del Talento Humano orientado a optimizar el ambiente laboral propiciará una interacción constructiva entre los colaboradores y la empresa, redundando en beneficios mutuos.

Amador y García (2018) del Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, dan a conocer en su investigación: “gestión del talento humano es el que integra personas a un

grupo de trabajo, que forma y además retiene a las mismas. Esta busca esencialmente resaltar su potencial elevado, llamado talento, dentro de cada puesto de trabajo” (p. 153). De acuerdo a los mencionados ellos indican lo siguiente: “[...] existe un 81.80% que tienen la posibilidad de ser un buen profesional si es que la motivación se da constantemente”.

Quisbert (2016), “Diseño de un Plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L” (Tesis de Titulación), Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia, propone que el Área de Recursos Humanos de la empresa CEI SRL., implemente este esquema de reclutamiento y selección para identificar a los candidatos más calificados y adecuados, con las competencias y el saber necesarios para los distintos roles. Este plan será un soporte clave para subsanar deficiencias emergentes, reduciendo significativamente el riesgo de contratar personal no apto o con antecedentes negativos. Además, es crucial que Recursos Humanos opere con una descripción de perfil de puesto bien definida, que se alinee con la vacante, para efectuar una convocatoria eficaz. Esto optimizará la estructura del proceso de reclutamiento y, consecuentemente, la selección de nuevos integrantes alineados con metas del departamento solicitante. También es vital complementar las entrevistas con evaluaciones psicométricas y ejercicios de simulación, proporcionando una visión más precisa para anticipar el comportamiento futuro. Evaluar integralmente a los aspirantes es esencial, considerando no solo su historial y situación presente, sino también su potencial de desarrollo y su capacidad para satisfacer las demandas futuras de la empresa. Es fundamental reconocer que el aspirante seleccionado no solo atenderá una necesidad inmediata, sino que también deberá responder a los requerimientos a largo plazo de la organización.

Rascón (2010), “Propuesta para implementar un proceso de reclutamiento y selección de personal, en el Instituto de Defensa Pública Penal” (Tesis de Titulación), Universidad San Carlos

de Guatemala – Guatemala, es concluyente al decir que un buen sistema de reclutamiento de personal permite contar con la persona idónea para cada puesto de trabajo, y reducir así el problema de rotación de personal; A pesar de que la institución cuenta con un departamento específico para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal, éste puede ser afectado por el tráfico de influencias para la asignación de puesto, por lo que se hace necesario contar con un proceso formal que no permita la manipulación de la selección de los candidatos a un cargo específico y Para mejorar los niveles de eficiencia en una institución se necesita la participación de todas las áreas de la misma. En este caso la participación del Departamento de Recursos Humanos, por medio de una aplicación eficiente del proceso de selección de personal y la constante evaluación de desempeño, le permitirá a la institución cumplir con su misión.

Espinosa y Tigse (2012), “Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito.” (Tesis de Titulación), Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito - Ecuador, respecto al reclutamiento externo lo describen como el proceso de llenar vacantes con candidatos que no pertenecen a la empresa, es decir, individuos externos que satisfacen los requisitos del perfil deseado. Este enfoque se adopta cuando la organización busca incorporar perfiles con conocimientos avanzados y nuevas perspectivas que contribuyan a resultados inmediatos. Sin embargo, este método presenta desventajas: es más costoso, consume más tiempo y no ofrece garantías sobre la permanencia a largo plazo del candidato en el puesto. Por otro lado, la inducción es destacada como un elemento esencial en el proceso de socialización del nuevo empleado dentro de la empresa. La socialización es el proceso mediante el cual el empleado comienza a atender y aceptar las actitudes dominantes, los valores, las normas y los patrones de comportamiento que son característicos de la organización y sus distintos departamentos.

David (2006), “Los programas de reclutamiento, selección e inducción en el Colegio Capouilliez” (Tesis de Maestría), Universidad San Carlos de Guatemala – Guatemala, indica que la ausencia de un manual de directrices claras para los programas de reclutamiento, selección e inducción de personal resulta en una utilización ineficiente de los recursos financieros, el tiempo y el talento humano cualificado (equipo de trabajo) encargado de la colocación de personal. Además, se señala que las deficiencias en el proceso de inducción repercuten negativamente en el cuerpo docente, afectando particularmente su desempeño cotidiano, debido a la insuficiente orientación que reciben los nuevos educadores respecto a la organización y sus responsabilidades laborales.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Arteaga-Brigneti et al. (2018) “Buenas Prácticas en la Adquisición de Talento en el sector de Bebidas No Alcohólicas en el Perú” (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima, en su investigación concluye que las prácticas ejemplares en la adquisición del talento observadas en las empresas consultadas incluyen; (a) priorizar el desarrollo del talento interno sobre la contratación externa, promoviendo el crecimiento profesional dentro de la propia empresa; (b) la obtención de reconocimientos organizacionales por implementar procesos distintivos y beneficiosos para los empleados, como el programa “Happy Mami”, que ofrece horarios laborales reducidos para madres recientes, además de estrategias de incorporación (onboarding), retención mediante formación, desarrollo y compensaciones, y prácticas de diversidad que incrementan la inclusión de mujeres y personas con discapacidad; (c) el aprovechamiento de la marca empleadora, vinculada al área de comunicaciones y a la interacción con estudiantes universitarios mediante ferias de empleo, fortaleciendo la presencia en redes sociales con métricas adaptadas a cada audiencia objetivo; y (d) la puesta en marcha de programa

para trainees, que facilitan el desarrollo de una variedad de competencias técnicas y blandas, así como la posibilidad de forjar su propio camino profesional al liderar diversos proyectos y programas.

Espilco (2018) “Eficiencia de la Metodología de Reclutamiento 2.0 comparado con un Reclutamiento Tradicional en una Universidad de Lima Metropolitana – 2016” (Tesis de Titulación), Universidad San Martín de Porres – Lima, expone que los cambios tecnológicos han traído la aparición de nuevas herramientas virtuales las cuales están generando que las organizaciones empiecen a tener la necesidad de hacer uso de estas. Uno de estos cambios ha sido la evolución del reclutamiento tradicional hacia el reclutamiento 2.0 que consiste en la captación de personas para un puesto a través de redes sociales y/o profesionales. La investigación revela que el uso del reclutamiento 2.0 reduce significativamente el tiempo dedicado a los procesos de reclutamiento y selección de personal en comparación con los métodos tradicionales. Se observa que; el tiempo de reclutamiento se disminuye en un 50% al emplear redes sociales y plataformas profesionales; la proporción de currículos que satisfacen el perfil requerido asciende a un 55% con el reclutamiento 2.0, frente a solo un 6% en el método tradicional; el costo de horas hombre es de 13.17 en un proceso de reclutamiento 2.0, lo cual es inferior al costo de un proceso tradicional, gracias a la mayor cantidad de currículos adecuados que agilizan selección y contratación; se concluye que el reclutamiento 2.0 supera al tradicional en términos de tiempo, calidad y costo, lo que evidencia la eficiencia de esta herramienta moderna.

En resumen, el reclutamiento 2.0 se presenta como una alternativa más eficaz y efectiva en comparación con el reclutamiento tradicional, ofreciendo ventajas en cuanto a tiempo, calidad y costos en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Crisostomo (2018), “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018” (Tesis de Maestría), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huaura – Lima, estableció por objetivo determinar la influencia que tiene la gestión del talento en el desempeño laboral. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional causal. La población encuestada fue conformada por 35 colaboradores. Se obtuvo una confiabilidad de coeficiente $r=0.894$ gracias al alfa de Cronbach. Obteniendo los resultados de la variable “gestión del talento humano”: el 20% de los colaboradores indica que se les prohíbe compartir conocimiento, el 21,4% indica que no hay liderazgo y el 58, 6% indica que la actitud emprendedora se muestra raras veces. Y con respecto a la variable “desempeño laboral” los resultados fueron: 60% manifiesta que sus necesidades y deseos son satisfechos pocas veces y el 28,6% manifiesta que requieren de más habilidades para superar dificultades. Así también se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva y significativa de $r = 0,935$. Se concluyó una influencia significativa de la gestión del talento sobre el desempeño laboral.

Yzquierdo y Vásquez (2019), “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2019”. (Tesis de Titulación), Universidad Privada del Norte - Cajamarca, destaca que la inexistencia de un programa constante de capacitación obstaculiza la generación de ideas innovadoras y la implementación de acciones que favorezcan al avance de los objetivos corporativos. Según la investigación el 58.67% de los empleados indica que solo ocasionalmente se alcanza la eficacia laboral, ya que los plazos para alcanzar las metas son excesivamente breves, impidiendo la realización de tareas asignadas. Además, algunos colaboradores no están plenamente informados sobre sus responsabilidades específicas, lo que repercute en su rendimiento. Este hallazgo se alinea con estudios recientes en

Perú, que sugieren que la carencia de habilidades gerenciales en los directivos de restaurantes puede resultar en un servicio deficiente, afectando negativamente la percepción del sector y potencialmente causando pérdidas económicas, así como el desaprovechamiento del tiempo y del talento humano, impactando finalmente en el rendimiento de los trabajadores.

Guevara y Villanueva (2019), “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusivas SRL” (Tesis de Titulación), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, presenta en sus conclusiones que respecto a la hipótesis general se confirma, según el contenido de “r” de Pearson, con 0,47 de la correlación entre Selección del personal y Desempeño laboral; la cual no presenta significancia, es decir, la selección del personal no se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019. Lo cual implica que no se realiza el adecuado proceso de selección a su personal, sin embargo, existe un eficiente desempeño laboral por parte de sus empleados y Con respecto a los objetivos específicos 1 y 4 de la investigación referente a la relación entre selección del personal y conocimiento laboral con correlación de 0,147, así mismo; selección del personal y logro de objetivos con correlación de 0,184; se identifica que la relación entre ambos contenidos de estudio es positivo, sin embargo, no presenta significancia, es decir, no existe una relación significativa en ambos objetivos específicos. Con respecto a los objetivos específicos 2 y 3 de la investigación referente a la relación entre Selección del personal e iniciativa laboral con -0,026 de correlación, así mismo, selección del personal y calidad de trabajo con -0, 028 de correlación, se identifica que la relación entre ambos contenidos de estudio es negativa, porque no presenta significancia, es decir, se identifica que no existe una relación en ambos objetivos específicos.

Venegas (2020), “Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A” (Tesis de Titulación), Universidad Señor de

Sipan, Pimentel, concluye que en G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020, el proceso actual de reclutamiento y selección de personal, dista de ser ideal. Esto se debe a que la mayoría de los empleados no están familiarizados con las políticas de recursos humanos y de la empresa, lo que sugiere que el departamento de recursos humanos no comunica adecuadamente sus políticas y procedimientos. Además, se percibe una actitud de indiferencia por parte de este departamento frente a las preguntas de los empleados.

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo General*

Analizar y mejorar la gestión del talento humano en Agrícola Cerro Prieto S.A. a través de la implementación de un Modelo de Contratación Masiva de trabajadores durante la época de cosecha.

1.3.2 *Objetivos Específicos*

1. Revisar y evaluar los lineamientos y políticas actuales de reclutamiento y selección de personal en Agrícola Cerro Prieto S.A; que permita diseñar y proponer lineamientos, procesos y procedimientos mejorados para el reclutamiento y selección de personal en Agrícola Cerro Prieto S.A. durante la época de cosecha.

1.4 Justificación

Para presentar la justificación consideramos a Valderrama quien afirmó lo siguiente: "En la justificación de una investigación, exponen los motivos por los cuales se lleva a cabo el estudio". Valderrama (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa (p. 106). Ecoe Ediciones.

Justificación Práctica: La adopción de estrategias de reclutamiento y contratación masiva, guiadas por los objetivos del estudio, optimiza el proceso de selección. Esta mejora se

traduce en una mayor agilidad y eficiencia para atraer nuevos talentos a la empresa y satisfacer las necesidades de personal.

Justificación Metodológica: La implementación de las estrategias de reclutamiento y contratación masiva sugeridas permitirá la sistematización del proceso, incorporando las últimas tendencias tecnológicas en el ámbito de reclutamiento y selección de personal, lo que facilitará una gestión más eficiente y actualizada de los recursos humanos.

Justificación Social: La implementación de una estrategia de reclutamiento y contratación masiva no solo perfecciona el proceso de selección de personal, sino que también transforma a Agrícola Cerro Prieto S.A. en un catalizador de empleo, abriendo puertas a numerosas oportunidades laborales para la comunidad.

Justificación Económica: La implementación de la estrategia propuesta en esta investigación permitirá disminuir los gastos asociados a procesos ineficientes. La aplicación de un Sistema de Gestión adecuado optimizará el proceso, generando resultados beneficiosos y mejorando la rentabilidad de la empresa.

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Si se implementa un Modelo de Contratación Masiva de trabajadores en época de cosecha en Agrícola Cerro Prieto S.A., entonces se logrará un aporte significativo a la gestión del talento humano en términos de eficiencia en el reclutamiento y selección de personal, mejor aprovechamiento de recursos y mayor productividad en la empresa.

Hipótesis específica:

Si se revisan y evalúan de manera exhaustiva los lineamientos y políticas actuales de reclutamiento y selección de personal en Agrícola Cerro Prieto S.A., entonces se identificarán áreas de mejora y oportunidades para optimizar el proceso de reclutamiento y selección durante la época de cosecha y ello permite el diseñar y proponer lineamientos, procesos y procedimientos mejorados para el reclutamiento y selección de personal en la empresa durante la época de cosecha, entonces se fortalecerá la eficiencia y efectividad de la gestión del talento humano en la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Gestión del Talento Humano*

La gestión de recursos humanos es fundamental en cualquier organización, ya que está influenciada por múltiples factores como la cultura organizacional, la filosofía empresarial, el tipo de negocio y el contexto en el que opera la empresa.

Históricamente, los empleados eran considerados meros recursos que necesitaban ser gestionados de manera eficiente, lo que implicaba una función empresarial dedicada a su planificación, dirección y control. Sin embargo, en la actualidad, se reconoce ampliamente que las personas son el corazón de la empresa y que una gestión efectiva del talento humano es clave para el éxito organizacional. No solo se trata de administrar recursos, sino de potenciar y valorar el capital humano, entendiendo que son las personas con sus habilidades y compromiso las que realmente impulsan el progreso y la innovación en la empresa. Chiavenato enfatiza la importancia de considerar a los trabajadores no solo como empleados, sino como proveedores esenciales de conocimiento, habilidades y capacidades. Destaca que el aporte más valioso que pueden ofrecer a las organizaciones es su inteligencia, la cual es fundamental para tomar decisiones racionales y proporcionar dirección y propósito a los objetivos generales de la empresa. Esta perspectiva subraya la necesidad de valorar y desarrollar el capital intelectual dentro de las organizaciones como un recurso clave para su éxito y sostenibilidad a largo plazo. Por lo cual resulta apropiado dejar atrás el término de “recurso” y cambiarlo por “talento”, también queda claro que las personas son el eje de superación de las empresas además las mismas deben apoyar a sus colaboradores con su autorrealización, crecimiento personal y laboral. Chiavenato, I. (1984). *Administración de Recursos Humanos* (p. 12). McGraw-Hill.

Por otro lado; se debe mencionar que son “las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”. Dessler (2006). Human Resource Management (11th ed.). (p. 12). Pearson Education.

Los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la “Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos”. Lledó, JJ (2011). La gestión del talento: Claves para una organización inteligente (p. 23). Deusto.

2.1.2 Contratación Masiva

La contratación masiva se entiende como un “sistema de contratación”, en el cual el contenido del contrato no se deriva de un acuerdo mutuo entre las partes, sino que está preestablecido en su totalidad o en parte por una de las partes antes de su formalización. Esto implica que los términos y condiciones se definen de antemano, limitando la negociación y la personalización del contrato por parte del otro participante. En ese sentido, “hoy en día esta forma de contratación se ha convertido en la regla, desplazando a la contratación negociada que ha pasado a constituirse en un medio de contratación excepcional”. De La Puente y Lavalle (2017) p. 71. En el contexto de la contratación masiva, las negociaciones preliminares y los acuerdos personalizados han sido reemplazados por un enfoque estandarizado. Este fenómeno se debe a la necesidad de eficiencia en las transacciones a gran escala, lo que lleva a la adopción de contratos predeterminados por una de las partes, generalmente el proveedor. Este tipo de contrato diseñado para satisfacer las demandas de un mercado amplio, establece términos y condiciones uniformes

para todos los participantes, simplificando así el proceso de intercambio masivo de bienes y servicios. La contratación masiva es, por tanto, una respuesta a la producción y consumo a gran volumen, donde se requiere un marco legal que regule de manera eficiente los derechos y obligaciones de cada parte involucrada en estas extensas redes de transacciones comerciales. Así pues, la masificación generalizada impuso las condiciones que debería reunir esta nueva forma de contratación, más rápida, menos onerosa y que haga en lo posible más eficientes las transacciones patrimoniales en el mercado. Pero estas “condiciones” impuestas por el tráfico económico se reflejan en la disminución y hasta la supresión de una etapa que resultaba trascendental en la celebración de un contrato paritario: “la negociación”. La rapidez dispuso obviar esta etapa contractual, lo cual ha conllevado incluso a negarle cualquier “carácter de contrato” a la contratación masiva. Bullard (1996) “Contratación en masa. ¿Contratación?”. (49-70). En esta línea, Díez Picazo anota que el contrato ha dejado de ser la obra común, el fruto del esfuerzo conjunto de los contratantes, capaz de consolidarse en una regla de conducta para las partes, pues ha sucedido que una de ellas tenga que limitarse a aceptar –o en su caso rechazar– el único contrato posible. Díez (1986). “Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial”. (p. 131). De igual forma, Soto Coaguila destaca que “el eje central de esta forma de contratar es que las partes ya no negocian el contenido del contrato, por lo tanto, la etapa previa del contrato –negociación o tratativas– no existe en sentido lato, ya que los contratantes no se reúnen y empiezan a discutir el contenido del contrato que pretenden concertar”. Soto (2004) “La contratación masiva y la crisis de la contratación clásica”. (p. 118).

La contratación masiva refleja la necesidad de agilizar las transacciones económicas, lo que a menudo conduce en una notable ausencia de negociación. Este mecanismo contractual facilita la integración de la producción y el consumo en gran escala, proporcionando un marco

legal obligatorio. Se caracteriza por su adaptación a las demandas del comercio moderno, utilizando formularios estandarizados que permiten la contratación en masa, con términos preestablecidos por una de las partes. Esta modalidad, por su naturaleza, restringe o incluso excluye la posibilidad de negociar el contenido del contrato, priorizando la estructura contractual ya definida.

2.1.3 Reclutamiento de Personal

Este proceso es fundamental en la gestión de Recursos Humanos y se centra en atraer a candidatos potenciales que se ajusten a las necesidades específicas de la empresa. Este proceso incluye:

Información y difusión: La empresa debe comunicar claramente los detalles del proceso de reclutamiento, incluyendo la descripción del puesto, las habilidades requeridas, el número de vacantes disponibles y la escala salarial.

Perfil del candidato: Se debe especificar el perfil ideal del candidato para que los interesados puedan autoevaluar su idoneidad antes de postularse.

Proceso de postulación: La organización debe establecer un procedimiento transparente y accesible para que los candidatos presenten sus solicitudes.

Asimismo, tenemos que la “fase de reclutamiento es donde se ponen en práctica una serie de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. Chiavenato (2009). Administración de Recursos Humanos (p. 151). McGraw-Hill Education. Por otro lado, Werther y Davis, (2011). Human Resource Management (15th ed.). Cengage Learning, (p. 218), señalan que” el reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. Este es un sistema mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las

oportunidades de empleo que pretende llenar”. Con el reclutamiento se empieza a elegir una fuerza de trabajo eficiente para la plaza vacante, asignándole a cada una el individuo que esté más calificado para ocuparla.

Las tendencias actuales en los procesos de reclutamiento y selección de personal indican que la clave para garantizar el éxito de cualquier organización radica en encontrar y seleccionar al candidato adecuado. En los mercados laborales actuales y con el aumento de las redes sociales, se observa un uso masivo de las nuevas tecnologías en la búsqueda de candidatos, lo cual implica una inevitable adaptación de las empresas a esta nueva tendencia. Se está dejando de lado los métodos tradicionales de reclutamiento en favor de estas nuevas plataformas, como las redes sociales y las páginas web. Al considerar tanto las habilidades de los aspirantes como sus currículos, el objetivo es identificar las mejores prácticas y las tendencias más actualizadas en la gestión de recursos humanos, centrándose en los aspectos cruciales para el éxito de la organización

Tipos de reclutamiento:

Reclutamiento Interno: Es el “proceso de la organización donde se asigna a los colaboradores, teniendo en cuenta sus capacidades a través de un ascenso o rotación. Dándose estos cambios por logros obtenidos de los colaboradores. Se realiza esta acción con la finalidad de ubicar de manera interna esa vacante que se desarrolló, generando un ahorro económico y de tiempo, generando una mejora del clima laboral, en donde se reconoce el trabajo y esfuerzo de los trabajadores. De donde el colaborador que ingresa ya tiene conocimientos previos, ya se encuentra adaptado y por ende lograra adecuarse en menor tiempo que un colaborador recién seleccionado”. Chiavenato (2011). Gestión del Talento Humano (p. 178). McGraw-Hill Education.

Reclutamiento Externo: Es una estrategia que permite a las empresas incorporar nuevos talentos que no forman parte de la organización actual. Los candidatos deben cumplir con ciertos requisitos y competencias necesarias para el puesto vacante. Este método puede inyectar diversidad de nuevas ideas en la empresa, aunque también puede ser más costoso y prolongado, y potencialmente desmotivar a los empleados actuales que esperan promociones.

Reclutamiento Mixto: Combina las ventajas del reclutamiento interno con el externo, ofreciendo oportunidades tanto a empleados actuales como a nuevos candidatos. Este enfoque busca equilibrar la igualdad de oportunidades para todos los postulantes, aprovechando tanto el conocimiento interno como las nuevas perspectivas que pueden aportar los externos. Es una forma de optimizar el proceso de selección, asegurando que se consideren todas las opciones disponibles para encontrar al candidato ideal para cada vacante.

2.1.4 Selección de Personal

El proceso de selección de personal es una tarea crítica para cualquier empresa, ya que implica encontrar al candidato ideal que no solo cumpla con los requisitos del puesto, sino que también se alinee con la cultura y los objetivos de la organización. Este proceso se realiza en varias etapas:

1. **Definición del Perfil:** Se establece un dato detallado del candidato ideal, incluyendo habilidades, experiencias y cualidades personales.
2. **Difusión de la Vacante:** Se publica la posición abierta a través de diversos canales para atraer a un amplio espectro de candidatos.
3. **Recepción de Candidaturas:** Se recopilan y revisan las aplicaciones para seleccionar a los candidatos más prometedores.

4. Evaluación de Candidatos: Se realizan entrevistas, pruebas, evaluaciones para determinar la idoneidad de los candidatos.

5. Selección Final: Se elige al candidato que mejor se ajuste al perfil y se le ofrece el puesto.

Según Koontz y Weirhrich (2003) se refiere a la selección como “La elección de entre los candidatos de aquel que mejor satisface los requisitos del puesto”. Administración: Una perspectiva global (pág. 309).

Según Mondy y Noe (2000), establecen que la selección es: “el proceso de escoger al individuo más capacitado para un puesto específico”. Administración de recursos humanos (pág. 180).

Estos autores concuerdan en definir a la selección de personal como un proceso que permite escoger al aspirante que posee cualidades necesarias para ocupar el puesto vacante, es decir es una actividad de elección y representa el filtro de entrada para los candidatos a un cargo vacante dentro de una organización.

La selección de personal no solo busca cubrir una vacante, sino que también apunta a fortalecer la organización con talento que pueda contribuir significativamente a su éxito y crecimiento. Es un proceso que refleja la inversión de la empresa en su capital humano, reconociendo que los empleados son un pilar fundamental para la competitividad y la innovación en el mercado actual.

2.1.5 Planeamiento

El proceso de planeación en la gestión de recursos humanos es un paso estratégico que permite a la organización definir y estructurar sus necesidades de personal. Este proceso incluye:

- Identificación de vacantes: Determinar que puestos necesitan ser cubiertos y cuáles son las prioridades.
- Evaluación de Habilidades: Analizar las competencias actuales del personal mediante registros históricos y bibliográficos para identificar posibles brechas de habilidades.
- Análisis de escasez de Habilidades: Estudiar el mercado laboral para comprender las competencias que son difíciles de encontrar y que son críticas para la organización.
- Plan de sucesión: Desarrollar estrategias para asegurar la continuidad de roles clave dentro de la empresa.
- Capacitación interdisciplinaria: Implementar programas de formación que permitan a los empleados desarrollar habilidades en diversas áreas.
- Reclutamiento: Establecer métodos para atraer talento nuevo que cumpla con los requisitos de las vacantes.
- Programas de Tutoría: Crear sistemas de mentoría para apoyar el desarrollo profesional de los empleados y facilitar la transferencia de conocimientos.

Este proceso es vital para el crecimiento y la adaptabilidad de la organización, asegurando que cuenta con el talento necesario para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

2.1.6 Formalización Laboral

Significa el uso de normas en una organización. “La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que las observaciones de las normas es una medida de su empleo”. Echevarría (2018). Dirección y Administración de Recursos Humanos (p. 164). Deusto.

Asimismo; Salazar y Chacaltana (2019) señalan que “la formalización no es un concepto neutro. En realidad, el grado hasta el cual una empresa está formalizada una organización es un indicador de las perspectivas de quienes toman decisiones en ella respecto de los miembros de la misma. Agregan también; que las reglas y procedimientos diseñados para mejorar las contingencias que enfrentan las organizaciones forman parte de lo que se llama formalización. Establecer objetivos e ir por ellos, organizar racionalmente, claramente y eficientemente, especificar cada detalle para que cada uno esté seguro de la tarea que debe realizar, planear organizar y controlar”. Gestión de Recursos Humanos (p. 158). Pearson Educación.

2.1.7 Teoría del desarrollo de capacidades

El ser humano por naturaleza ha sido beneficiado por un conjunto de percepciones que, haciendo uso de la razón, lo llevan a crear conocimiento.

Urquijo (2018). Psicología de la Motivación (p. 112) dice: “las capacidades desarrolladas por los seres humanos están determinado por el desarrollo de las habilidades para hacer las cosas según metas propuestas”. Por consiguiente, la teoría del desarrollo de habilidades se evidencia en las acciones cotidianas de los individuos, quienes, mediante la aplicación de sus facultades cognitivas, kinestésicas y psicomotoras, logran resultados que los distinguen como seres únicos e irrepetibles. Siguiendo ese entorno ideal de Urquijo, “la teoría del desarrollo de las capacidades está relacionada con aspectos de bienestar individual, el cual se demuestra en el saber hacer, la cual le da una identidad personal, considerada valiosa para las personas, quienes empeñosas de mostrar sus quehaceres, van mostrando el dominio de las capacidades adquiridas en el trabajo que desarrollan. La teoría del desarrollo de capacidades, permitió tener una visión de las acciones que desarrollan las personas en su respectivo puesto de trabajo, puesto a partir del principio saber hacer,

permitió identificar que capacidades poseen y como lo van aprovechando en la ejecución del trabajo encomendado a cada trabajador”. (p. 113).

2.1.8 Teoría del desempeño laboral

La teoría motivacional sostiene que cada acción emprendida por una persona está impulsada por motivaciones tanto internas como externas, las cuales son cruciales para su comportamiento. Según Maslow (1943), citado por Mayurí, el comportamiento se ve influenciado por una jerarquía de necesidades que incluye las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización (Mayuri, 2019, Motivation and Emotion p. 125. Pearson Education). Estas necesidades deben satisfacerse en un orden de prioridad, lo que implica que los seres humanos están en un estado de constante motivación, dependiendo de las acciones que deben llevar a cabo para alcanzar el éxito. Al aplicar la teoría de la motivación al ámbito laboral, es fundamental comprender las necesidades de aprendizaje de los empleados, ya que su rendimiento laboral depende de la mejora continua de sus habilidades y capacidades.

2.1.9 Teoría del desarrollo organizacional

El Desarrollo Organizacional (DO) requiere una atención significativa en la administración pública, ya que implica una transformación de paradigmas para su implementación efectiva en el entorno laboral de entidades tanto públicas como privadas. Burke (s. f.) resalta que la “teoría del desarrollo organizacional está condicionada por el desarrollo de un conjunto de procedimientos que enmarque adoptar medidas que induzcan a cambiar conductas en torno a la labor desarrollada, tomando como base fundamental la planificación, organización y ejecución de actividades que conlleve a la reflexión del rol que se viene cumpliendo dentro de su área laboral, asumiendo compromisos para emprender el cambio y la puesta en práctica de las capacidades gerenciales en el desempeño del trabajo asumido día a día”.

Bajo los preceptos de la teoría organizacional, y reconociendo la necesidad de potenciar las habilidades laborales en cualquier rol, es esencial realizar un análisis detallado de las necesidades presentes. A partir de este diagnóstico, se pueden establecer decisiones informadas que promuevan una introspección sobre las prácticas laborales actuales y la adopción de un nuevo modelo administrativo que resalte el crecimiento de competencias profesionales en la ejecución del trabajo. Indudablemente, la teoría del desarrollo organizacional representa una contribución valiosa al ámbito laboral, ya que insta a la adopción de estrategias de planificación colaborativa y una retroalimentación continua de habilidades profesionales, buscando optimizar los resultados y la satisfacción del servicio ofrecido a los clientes en la gestión empresarial.

2.1.10 Teoría de la administración de los recursos humanos

Enfatiza la importancia del ser humano dentro de la organización, señalando que gran parte de su vida la dedica al trabajo, independientemente de su rol específico, cada individuo necesita tomar acciones que impulsen los procesos productivos y a su vez, cada uno desempeña un papel de líder o subordinado. Dentro del contexto de esta teoría, se subraya la necesidad de desarrollar habilidades que permitan a la persona gestionar eficazmente su tiempo y su crecimiento personal. Chiavenato destaca que: “La administración de recursos humanos requiere de especializaciones de acorde al área laboral, por lo tanto, cada función y organización, tienen peculiares maneras de administrar, ya que demanda de asumir responsabilidades para organizar, integrar y ejecutar acciones de trabajo en post de alcanzar los resultados esperados por la empresa u organización que presta sus servicios”. Chiavenato (2017). Administración de Recursos Humanos (p. 12). McGraw-Hill Education.

2.1.11 Teoría de las organizaciones inteligentes

Resalta la importancia de innovar en la gestión empresarial, promoviendo una mentalidad abierta entre los líderes hacia nuevas perspectivas en la administración. Esta teoría enfatiza la participación activa de todos los colaboradores en el proceso de toma de decisiones y en la implementación de estrategias dentro de cualquier entidad o empresa, lo que contribuye al desarrollo y adaptabilidad organizacional. Vera afirma: “Una organización es trascendente cuando se convierte en una organización que aprende, se destaca por propiciar la horizontalidad del conocimiento, donde el alto directivo o funcionario aprende de cualquier integrante que está bajo su mando y que sus capacidades deben ser aprovechados para alcanzar el éxito de la empresa”. Vera, O. (2019). *Organizaciones que Aprenden* (p. 22). Pearson Educación.

2.1.12 Teoría del clima organizacional

Se centra en el análisis de las dinámicas interpersonales que prevalecen en una institución específica. Se basa en la atmósfera laboral y como esta influye en la interacción entre los colaboradores de una organización. Su relevancia radica en su capacidad para influir en el rendimiento de los empleados, ya que un clima organizacional positivo puede potenciar la productividad y la satisfacción en el trabajo. Senge concibe a la teoría del clima organizacional como: “El saber hacer, a partir del auto aprender, que conlleva al trabajador a ser creativo e innovador dentro de la administración y cumplimiento de funciones”. Senge (1990). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización de aprendizaje* (p. 136). Doble día.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

La investigación para realizar es exploratoria, descriptiva y correlacional

Investigación Exploratoria

Tiene como fin principal asistir en la definición del problema de estudio, la formulación de hipótesis preliminares o la elección de metodología más adecuada para la investigación. Se centra en la identificación de problemas dentro de la organización a través de interacción directa de los empleados, recabando información que sirva para desarrollar propuestas de solución.

Investigación Descriptiva

Su propósito es el entendimiento de situaciones, tradiciones y comportamientos prevalentes por medio de la descripción detallada de actividades, objetos, procesos y persona. Esta interpretación de la realidad, facilita la recolección y organización de datos con el objeto claro de comprender y resolver problemas existentes. Ayuda a precisar problemas en su contexto actual y a resalta datos que ayuden a identificar y corregir errores potenciales para mejorar la eficiencia organizacional.

Investigación Correlacional

Permite evaluar la relación entre variables, midiendo estadísticamente como diseñar un Modelo de Gestión de Contratación Masiva que sea efectivo durante la temporada de cosecha, con el objetivo de optimizar los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal.

3.2 Ámbito temporal y espacial

Delimitación Temporal:

Abarca desde el inicio del año 2022, destacando que las estrategias diseñadas para mejorar la operatividad en la gestión del talento humano tienen una visión a futuro.

Delimitación Espacial:

La investigación se ha centrado en la información suministrada por la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A., situada en la Ciudad de Chiclayo, departamento de Lambayeque, en Perú, con un promedio de 1000 empleados.

3.3 Variables

Variable Independiente:

Implementación del Modelo de Contratación Masiva de trabajadores en época de cosecha en Agrícola Cerro Prieto S.A.

Indicadores:

Número de trabajadores contratados durante la época de cosecha - Tiempo promedio de contratación y selección de trabajadores - Costos asociados al proceso de contratación masiva - Satisfacción de los trabajadores contratados durante la época de cosecha - Eficiencia en el proceso de contratación masiva (tiempo y recursos utilizados).

Variable Dependiente

Eficiencia en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la Agrícola Cerro Prieto S.A. durante la época de cosecha

Indicadores:

Tiempo promedio de reclutamiento y Selección – Costo promedio por contratación – Satisfacción del personal contratado – Tasa de éxito de contrataciones – Número de plazas de vacantes cubiertas a tiempo - Nivel de competencias y habilidades del personal contratado.

3.4 Población y muestra

Hernández & Otros conceptualizan la población como el “conjunto de todos los elementos que concuerdan con determinadas características definitorias, constituyendo el universo de sujetos para investigar o estudiar, donde cada entidad de la población tiene una cualidad común. Hernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación (pág. 126). Educación McGraw-Hill.

Por otro lado, Arias identifica a la población objetivo como un conjunto de elementos, ya sea limitado o ilimitado, que poseen atributos particulares y/o similares, los cuales son fundamentales para las conclusiones de una investigación. Arias (2012). Expone esta idea en la introducción a la investigación científica (p. 112). Episteme.

3.4.1 Población de la investigación:

La población estará conformada por el promedio del personal contratado de manera masiva en el último año de empresa Agrícola Cerro Prieto S.A. El cálculo es de 1000 personas.

3.4.2 Muestra de la investigación:

En nuestra investigación; la muestra estuvo conformada por 203 personal obrero contratado por la Agrícola Cerro Prieto S.A

Fórmula para determinar el tamaño de la muestra:

Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico y aplicado la fórmula para poblaciones menores de 100,000.

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2 x (N - 1) + Z^2 x P x q}$$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra;

Z: es el nivel de confianza;

p: es la variabilidad positiva o probabilidad de éxito;

q: es la variabilidad negativa o probabilidad de fracaso;

N: es el tamaño de la población;

E: es la precisión o error.

Sustituyendo:

$$n = \frac{1000 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95}{0.03^2 \times (1000 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95} = 203$$

3.5 Instrumentos

Un instrumento de investigación es un recurso fundamental para obtener información precisa y confiable, lo que a su vez determina la calidad de la información y el resultado obtenido. Desde el inicio de la investigación, es importante decidir sobre el enfoque a utilizar, lo que determina las características de todo el estudio. Bernardo y Calderero (2000), describen los instrumentos como las herramientas utilizadas para recabar información del entorno empírico. Estos se dividen en dos aspectos fundamentales: La estructura y la Sustancia. La estructura de un instrumento alude al método de interacción con la realidad empírica, y la sustancia detalla la

información específica requerida. Así la sustancia se manifiesta a través de una colección de ítems que funcionan como indicadores, ya sean preguntas elementos observables, etc.

Los principales instrumentos a utilizar en nuestra investigación son los siguientes: Encuesta, entrevista, guía de análisis documental y guía de observación.

García (1993), describe la encuesta como una técnica de investigación que emplea procedimientos normalizados para recolectar y examinar datos de una muestra representativa, con el fin de investigar una variedad de características de un universo más amplio.

Sierra (1994) señala que la observación mediante encuestas, que implica la recolección de datos sociológicos a través de preguntas a miembros de la sociedad, es el método de investigación sociológica más fundamental y utilizado.

El cuestionario es el instrumento primordial en la investigación por encuestas, definido por Padilla y Pérez (1998) como el documento que organiza los indicadores de las variables de interés de la encuesta. De esta definición se deduce que “cuestionario” se limita al formulario con preguntas dirigidas a los participantes del estudio.

En cuanto al análisis documental, Martínez (2004) lo considera un medio para evaluar la funcionalidad y fiabilidad de los datos contenidos en documentos seleccionados, como los instrumentos de gestión y reportes de bienes patrimoniales de una entidad.

Briggs y Morrison (2012), argumentan que el análisis documental facilita la organización y el análisis de la información de proyectos, asegurando que cumplan con criterios de autenticidad, credibilidad, representatividad y relevancia en relación con las categorías de estudio, permitiendo así realizar inferencias lógicas y coherentes sobre el problema de investigación. Esto lo convierte en el método más adecuado para analizar las pruebas presentes en la documentación recopilada.

3.6 Procedimientos

En la presente investigación, se ha aplicado un enfoque descriptivo para detallar integralmente la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A., abarcando sus directrices, procesos y procedimientos que son clave para reforzar la gestión del talento humano. Además, se ha empleado un método inductivo para extraer conclusiones de la muestra estudiada y aplicar esos hallazgos a la población general de tu investigación.

Las técnicas que se han utilizado en la investigación fueron las siguientes:

1. **Entrevistas.** - Esta técnica se aplicó a gerentes, jefes del área de Talento Humano a fin de obtener información sobre todos los aspectos relacionados con la investigación
2. **Encuestas.** - Se aplicó al personal operativo contratado masivamente
3. **Análisis documental.** - Se utilizó esta técnica para analizar las normas, información bibliográfica y otros aspectos relacionados con la investigación.

3.7 Análisis de datos

Las técnicas aplicadas fueron: la tabulación de la data y posteriormente el análisis estadístico, lo que permitió la preparación de las tablas y gráficos correspondientes y el procesamiento de los resultados que se recolectaron en las entrevistas, encuestas y el análisis documental; obteniendo de esta manera las conclusiones y recomendaciones propuestas. El software estadístico utilizado para el procesamiento de datos es el IBM SPSS Statistics 28.0.0.0 así como el programa informático Microsoft Excel.

3.8 Consideraciones éticas

La propuesta de investigación que presento se fundamenta en principios éticos, es decir, en un sistema de normas morales que orientan el comportamiento humano. En términos prácticos, esto implica una comprensión del bien y su impacto en las decisiones humanas, así como la promoción de un comportamiento adecuado y moral que se sustenta en el respeto a los valores establecidos. Esta base ética es esencial para garantizar que la investigación se desarrolle de manera responsable y con integridad.

En ese sentido, considero que durante la formulación del proyecto de investigación que se pone en consideración, ponemos a prueba la validez de lo anteriormente mencionado, debido a que buscamos, explicamos y exponemos nuevos conocimientos que se reflejarán en las conclusiones; pero sabiendo valorar y respetar, las que otros investigadores han obtenido.

En mérito a ello; es que se ha revisado diversos estudios previos y se informan en nuestro trabajo de investigación, presentando las referencias o citas de acuerdo a las normas de éticas elementales.

IV. RESULTADOS

En este capítulo, se exponen los hallazgos derivados del análisis de los datos recabados, los cuales se alinean con el enfoque descriptivo y explicativo previamente definido para este estudio. Se detallarán las observaciones y se interpretarán en el contexto de la investigación, proporcionando así una comprensión más profunda de los resultados obtenidos.

4.1 Del análisis de la Cultura Empresarial

Agrícola Cierro Prieto S.A, esboza que su éxito es el resultado de su pasión y compromiso de hacer lo mejor.¹

4.1.1 Misión

Llegamos al mundo con alimentos naturales, saludables y de alta calidad.

4.1.2 Visión

Ser reconocidos como una empresa saludable en nuestros negocios, en nuestros productos y en nuestras relaciones con la gente y el entorno.

4.1.3 Valores

Somos una familia que crece en base a valores

- **Respeto**

Mostramos respeto por todas las personas por igual, la ley, nuestra empresa, la naturaleza y nosotros mismos.

- **Pasión**

Nos encanta lo que hacemos, la naturaleza y lo que entregamos al mundo.

¹ <https://www.acpagro.com/>

- **Compromiso**

Damos lo mejor de nosotros, a nuestra gente, nuestros clientes y a nuestro entorno.

- **Excelencia**

Hacemos bien nuestro trabajo y siempre buscamos superar nuestras metas.

Análisis:

La misión de la empresa es “Llegamos al mundo con alimentos naturales, saludables y de alta calidad”. Esta misión refleja el compromiso de la empresa con la producción de alimentos saludables y de alta calidad, lo que sugiere que la empresa valora la salud y el bienestar de sus clientes.

La visión de la empresa es “Ser reconocidos como una empresa saludable en nuestros negocios, en nuestros productos y en nuestras relaciones con la gente y el entorno”. Esta visión sugiere que la empresa valora la salud y el bienestar de sus empleados, clientes y el medio ambiente.

Los valores de la empresa incluyen el respeto, la pasión, el compromiso y la excelencia. El valor del respeto sugiere que la empresa valora la igualdad y el trato justo para todas las personas. El valor de la pasión sugiere que la empresa valora la dedicación y el amor por lo que hacen. El valor del compromiso sugiere que la empresa valora la entrega de lo mejor de sí mismos a su gente, clientes y entorno. El valor de la excelencia sugiere que la empresa valora la calidad y la superación de las metas.

4.1.4 De sus Sistemas Integrados de Gestión

Un Sistema Integrado de Gestión (SIG) es una estructura unificada que maneja varios aspectos de una organización alineándolos con estándares establecidos para la calidad, el medio

ambiente, la salud y seguridad ocupacional, entre otros. Este tipo de sistema permite a las organizaciones simplificar procesos, reducir la redundancia y maximizar la eficiencia al integrar varios sistemas de gestión en uno solo. Además, facilita la coherencia en la consecución de los objetivos de la empresa y mejora la capacidad de respuesta ante las diversas exigencias regulatorias y de los clientes. Respecto a la Agrícola Cerro Prieto sus SIG tienen las siguientes funciones:

1. Desarrollo de Auditorías internas (programadas) según los sistemas de gestión implementados.
2. Desarrollo inspecciones internas (inopinadas).
3. Capacitaciones internas y externas.
4. Revisión y actualización documentaría.
5. Toma de muestras para análisis de monitoreo.
6. Ejecución de ejercicios y simulacros de trazabilidad y retiro de producto.
7. Revisión y actualización de LMR de productos químicos según cultivo, países de destino y clientes específicos.
8. Toma de muestras para análisis fisicoquímicos.
9. Revisión y llenado de cuestionarios, documentación enviada por clientes.
10. Elevación de documentos a plataformas virtuales de clientes.
11. Elaboración de planes de comunicación y uso de distintos canales de las actualizaciones de políticas y aprobación de certificaciones.

Análisis:

Estableciendo que los Sistemas de Información Gerencial (SIG) son herramientas que permiten a las empresas recopilar, procesar y analizar información para tomar decisiones informadas. Se determina que en nuestro objeto de estudio los SIG se utilizan para realizar una variedad de funciones importantes, pudiendo identificar algunos como:

1. Desarrollo de auditorías internas programadas según los sistemas de gestión implementados: Los SIG se utilizan para programar y realizar auditorías internas en la empresa. Esto ayuda a garantizar que los sistemas de gestión implementados se estén siguiendo adecuadamente y que se estén cumpliendo los objetivos de la empresa.

2. Desarrollo de inspecciones internas inopinadas: Los SIG también se utilizan para realizar inspecciones internas inopinadas. Esto ayuda a detectar problemas y oportunidades de mejora en la empresa.

3. Capacitaciones internas y externas: Los SIG se utilizan para planificar y llevar a cabo capacitaciones internas y externas. Esto ayuda a garantizar que los empleados tengan las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva.

4. Revisión y actualización documentaría: Los SIG se utilizan para revisar y actualizar la documentación de la empresa. Esto ayuda a garantizar que la información esté actualizada y sea precisa.

5. Toma de muestras para análisis de monitoreo: Los SIG se utilizan para tomar muestras para análisis de monitoreo. Esto ayuda a garantizar que los productos de la empresa cumplan con los estándares de calidad y seguridad.

6. Ejecución de ejercicios y simulacros de trazabilidad y retiro de producto: Los SIG se utilizan para ejecutar ejercicios y simulacros de trazabilidad y retiro de producto. Esto ayuda a garantizar que la empresa esté preparada para manejar situaciones de emergencia.

7. Revisión y actualización de LMR de productos químicos según cultivo, países de destino y clientes específicos: Los SIG se utilizan para revisar y actualizar los límites máximos de residuos (LMR) de productos químicos según el cultivo, los países de destino y los clientes específicos. Esto ayuda a garantizar que los productos de la empresa cumplan con los estándares de seguridad alimentaria.

8. Toma de muestras para análisis fisicoquímicos: Los SIG se utilizan para tomar muestras para análisis fisicoquímicos. Esto ayuda a garantizar que los productos de la empresa cumplan con los estándares de calidad.

9. Revisión y llenado de cuestionarios, documentación enviada por clientes: Los SIG se utilizan para revisar y llenar cuestionarios y documentación enviada por clientes. Esto ayuda a garantizar que la empresa cumpla con los requisitos de los clientes.

10. Elevación de documentos a plataformas virtuales de clientes: Los SIG se utilizan para elevar documentos a plataformas virtuales de clientes. Esto ayuda a garantizar que la empresa cumpla con los requisitos de los clientes.

11. Elaboración de planes de comunicación y uso de distintos canales de las actualizaciones de políticas y aprobación de certificaciones: Los SIG se utilizan para elaborar planes de comunicación y utilizar distintos canales para las actualizaciones de políticas y la aprobación de certificaciones. Esto ayuda a garantizar que los empleados estén informados y actualizados sobre las políticas y certificaciones de la empresa.

4.1.5 Análisis del Reglamento Interno de Trabajo²

El Reglamento Interno de Trabajo de Agrícola Cerro Prieto S.A. es un documento que tiene como objetivo general normar las relaciones jurídico-laborales entre la empresa y sus trabajadores, así como regular el orden administrativo. El documento consta de cuatro capítulos y 23 artículos; es un documento que busca establecer las normas y obligaciones que deben cumplir tanto la empresa como los trabajadores, con el fin de garantizar un ambiente laboral adecuado y el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales.

Análisis:

El Reglamento Interno de Trabajo de Agrícola Cerro Prieto S.A. no especifica qué normas se aplican en los aspectos no regulados por él

El alcance del Reglamento Interno de Trabajo de Agrícola Cerro Prieto S.A. es para todos los trabajadores de la empresa, sin distinción alguna, según lo establecido en el Artículo 2° del Capítulo II del Reglamento.

Según el Artículo 72° del Reglamento Interno de Trabajo de Agrícola Cerro Prieto S.A., las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores son las siguientes:

- Cumplir puntualmente con el horario de trabajo que la empresa establezca y respetar el tiempo para refrigerio.
- Reintegrarse a sus labores luego de cualquier ausencia y reportarse ante su jefe/supervisor inmediato, solicitándole, de ser el caso, que presente cualquier prueba o documento que justifique la ausencia (enfermedad, maternidad o licencias con goce de haber, entre otros).

² <https://www.acpagro.com/reglamentos>

- Las trabajadoras que tengan sospecha de encontrarse embarazadas, deberán informar verbalmente a la Asistente Social sobre dichos síntomas a fin de orientarlas en la atención de su salud en la institución correspondiente. En el caso de trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación comprobado, deberán comunicar, por escrito, el diagnóstico de sangre o documento idóneo.

- Los demás que la legislación y los convenios establecen.

4.1.6 Del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo³

Este documento es una herramienta esencial para garantizar la seguridad y bienestar de todos los trabajadores de la empresa. Aquí encontrarás información detallada sobre los objetivos, alcances, estándares de seguridad y salud, equipos de protección, control de peligros y riesgos, salud ocupacional, preparación para emergencias, primeros auxilios y medidas disciplinarias.

Los objetivos y alcances del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Agrícola Cerro Prieto S.A. se encuentran en la sección II del documento. Los objetivos son proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable a todas las personas que se desempeñan en las diferentes actividades, cumplir con la normatividad legal vigente y otras que la organización adopte, y mejorar continuamente teniendo en cuenta los estándares internacionales de seguridad y salud ocupacional.

Los alcances del reglamento son aplicables a todas las actividades, procesos, áreas y trabajadores de Agrícola Cerro Prieto S.A., incluyendo a los contratistas y subcontratistas que trabajen en nombre de la empresa. El reglamento también se aplica a todas las instalaciones, equipos, maquinarias y herramientas utilizadas en las actividades de la empresa

³ <https://www.acpagro.com/reglamentos>

Análisis:

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Agrícola Cerro Prieto S.A. es un documento extenso y detallado que establece los estándares y procedimientos necesarios para garantizar la seguridad y bienestar de todos los trabajadores de la empresa. El documento comienza con un resumen ejecutivo de la actividad de la empresa, seguido de los objetivos y alcances del reglamento. Luego, se aborda el liderazgo, compromiso y política de seguridad y salud en el trabajo, así como la organización y responsabilidades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; incluye secciones sobre equipos de protección personal, control de peligros y riesgos, salud ocupacional, preparación para emergencias, primeros auxilios y medidas disciplinarias. Además, se proporcionan detalles sobre los procedimientos de inspección, auditoría y revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En general, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Agrícola Cerro Prieto S.A. es un documento completo y bien estructurado que establece los estándares y procedimientos necesarios para garantizar la seguridad y bienestar de todos los trabajadores de la empresa.

4.1.7 Análisis del Documento: Procedimiento, Reclutamiento y Selección del Personal Obrero

Este documento establece las actividades necesarias para garantizar la contratación del personal más idóneo para los puestos requeridos.

El documento no especifica las fuentes de reclutamiento que se utilizan en Agrícola Cerro Prieto. Sin embargo, en la sección de desarrollo se establece que se deben realizar actividades de reclutamiento interno y externo para garantizar la contratación del personal más idóneo para los

puestos requeridos. Además, se indica que se debe publicar la oferta de trabajo en medios de comunicación y redes sociales para atraer a candidatos externos.

Según el documento, los responsables del proceso de reclutamiento y selección de personal obrero son los siguientes:

1. Jefes de cultivo (Palta, arándano y espárrago): son los encargados de presentar al Jefe de reclutamiento la solicitud de requerimiento de mano de obra a través del formato "F-RTC.005 Requerimiento de personal obrero" durante las reuniones de los miércoles (máximo 2pm).

2. Jefe de reclutamiento: es el encargado de coordinar el proceso de reclutamiento y selección de personal obrero, brindar las instrucciones para que el personal inicie su proceso de contratación y verificar los antecedentes policiales de los candidatos en los puestos críticos.

3. Supervisor de reclutamiento: es el encargado de supervisar el proceso de reclutamiento y selección de personal obrero y brindar las instrucciones para que el personal inicie su proceso de contratación.

Según el documento, las consideraciones generales que se deben tener en cuenta durante el proceso de reclutamiento son las siguientes:

1. Fuentes de reclutamiento: se emplean diversas fuentes de reclutamiento, como la radio, afiches y volantes, perifoneo, llamando a personal de campañas pasadas con rendimiento alto y asistencia perfecta, y empadronamiento de personal en casas registro.

2. Beneficios para los candidatos: se ofrecen beneficios como movilidad, bonos por rendimiento y por asistencia perfecta, actividades de integración, entre otros.

3. Orden de prioridad: el orden de prioridad en el ingreso de personal lo tendrá el cultivo que se encuentre en cosecha. En caso varios cultivos se encuentren en esta situación, el orden de prioridad lo definirá el Gerente Agrícola.

4. Verificación de antecedentes policiales: para el ingreso de personal obrero masivo, no se considera formato de entrevista, referencias ni antecedentes policiales, solo si son puestos críticos, se realiza la verificación de antecedentes policiales.

Análisis:

El documento es el procedimiento de reclutamiento y selección de personal obrero de Agrícola Cerro Prieto S.A. y consta de cinco secciones: introducción, objetivos, alcance, responsabilidades y desarrollo.

En la introducción, se establece el propósito del documento y se indica que es propiedad intelectual de la empresa. En los objetivos, se establece el objetivo general del procedimiento y los objetivos específicos que se deben cumplir. En el alcance, se especifica que el procedimiento se aplica a la contratación de personal obrero y se establecen las actividades que se deben realizar para cumplir con el objetivo general. En la sección de responsabilidades, se establecen las responsabilidades de los diferentes actores involucrados en el proceso de reclutamiento y selección de personal obrero.

Finalmente, en la sección de desarrollo, se detallan las actividades que se deben realizar para cumplir con el objetivo general del procedimiento. Se establecen las fuentes de reclutamiento que se emplean, los beneficios que se ofrecen a los candidatos, el orden de prioridad en el ingreso de personal y los requisitos para la verificación de antecedentes policiales.

En resumen, el documento es un procedimiento detallado que establece las actividades necesarias para garantizar la contratación del personal más idóneo para los puestos requeridos en Agrícola Cerro Prieto S.A.

4.1.8 Análisis del Documento: Contratación y Administración del Personal Obrero

Este documento señala en los pasos a seguir para contratar al personal obrero que postule a la empresa.

Al respecto determina que los responsables del proceso de contratación y administración de personal obrero son el Supervisor de Reclutamiento, el Supervisor de Planillas, el Asistente de Planillas, el Asistente de Archivo y el Auxiliar de Administración de Personal.

El alcance de este procedimiento es desde el envío del requerimiento del personal obrero a todas las áreas de Gestión Humana hasta la contratación y archivo de los documentos generados por la misma contratación

Análisis:

El documento es un procedimiento detallado que describe los pasos a seguir para contratar y administrar al personal obrero en Agrícola Cerro Prieto S.A. Incluye información sobre los responsables de cada etapa del proceso, los documentos necesarios para la contratación, la coordinación de la charla de inducción, la verificación de la información del personal, la supervisión de la firma de documentos, la importación de datos al sistema Nisira, la impresión y agrupación de las fichas del personal, y la separación de los contratos del personal ingresante. Además, el documento proporciona una lista de anexos y formatos necesarios para llevar a cabo el proceso de contratación y administración de personal obrero.

4.1.9 *Análisis del Documento:* Plan de Capacitaciones Internas y Externas de Agrícola Cerro Prieto S.A

Este documento establece los procedimientos para coordinar y planificar las capacitaciones internas y externas de manera ágil y oportuna. El objetivo del Plan de Capacitaciones Internas y Externas es establecer y normar las actividades que deberá realizar la Gestión Humana, para la coordinación, planificación y validación de las propuestas planeadas de las capacitaciones internas o externas a efecto de que el proceso sea ágil y oportuno. En resumen, el objetivo es asegurar que las capacitaciones internas y externas se planifiquen y ejecuten de manera efectiva y eficiente.

El control y seguimiento de las capacitaciones externas extraordinarias se ejecuta desde el envío del formato de capacitación extraordinaria por parte del jefe del área, hasta la ejecución del control y seguimiento de las capacitaciones por parte del Analista de Capacitación y Desarrollo.

Análisis:

El Plan de Capacitaciones Internas y Externas de Agrícola Cerro Prieto S.A. es un documento que establece los procedimientos para coordinar y planificar las capacitaciones internas y externas de manera ágil y oportuna. El documento se divide en varias secciones, que incluyen el alcance del procedimiento, los roles y responsabilidades de los diferentes miembros del equipo, los procedimientos para la evaluación y selección de proveedores de capacitación, y los procedimientos para la planificación y ejecución de las capacitaciones. El documento también incluye formularios y plantillas para ayudar a los miembros del equipo a llevar a cabo los procedimientos descritos en el documento. En general, el Plan de Capacitaciones Internas y Externas es un recurso útil para cualquier persona involucrada en la planificación y ejecución de capacitaciones en Agrícola Cerro Prieto S.A.

4.2 Resultados de Encuestas

A continuación, se presentan los resultados del cuestionario realizado a 203 Obreros de la Agrícola Cerro Prieto, Lambayeque:

TABLA 1

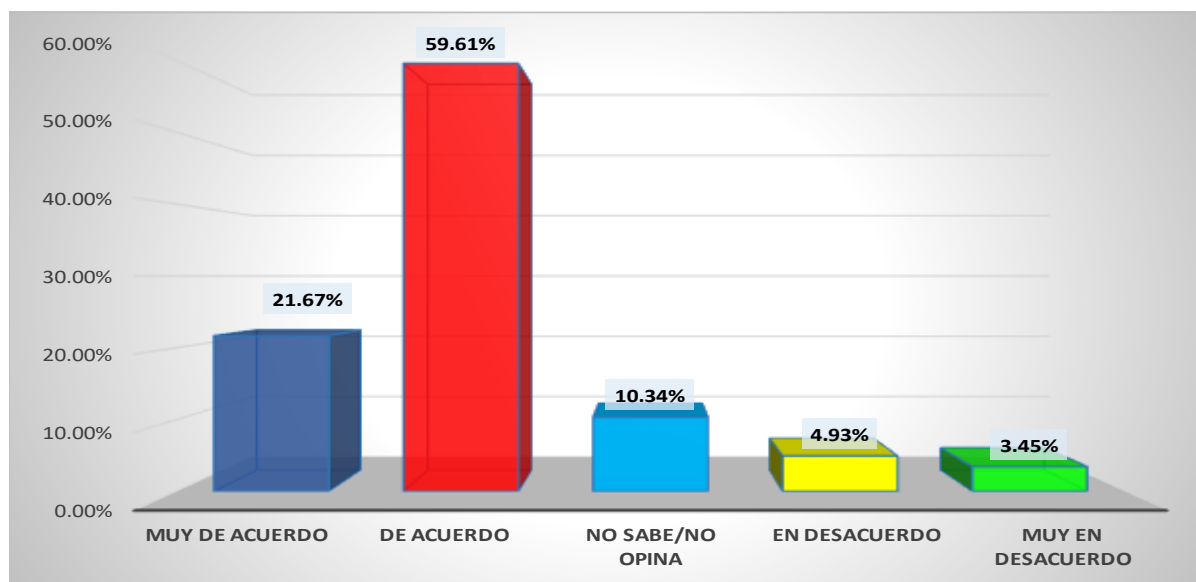
¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes comunican claramente lo que se espera de su trabajo?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	44	21.67%
DE ACUERDO	121	59.61%
NO SABE/NO OPINA	21	10.34%
EN DESACUERDO	10	4.93%
MUY EN DESACUERDO	7	3.45%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 1

¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes comunican claramente lo que se espera de su trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (44): 21.7% de los encuestados.
- De acuerdo (121): 59.6% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (21): 10.3% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (10): 4.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (7): 3.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (81.3%) siente que la Gerencia, Subgerencia y Jefes comunican claramente lo que se espera de su trabajo. Esto puede indicar una comunicación efectiva y una comprensión clara de las expectativas laborales.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (8.3%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Los empleados que sienten que las expectativas no están claras pueden experimentar frustración y falta de dirección, lo que podría afectar su desempeño y satisfacción laboral.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" constituye una proporción considerable (10.3%). Esto podría indicar que algunos empleados pueden tener dudas sobre la claridad de las expectativas laborales o que la comunicación no ha sido efectiva para ellos. La falta de opinión puede deberse a diversas razones, como falta de comunicación efectiva, falta de interacción directa con la gerencia o simplemente la percepción de que la claridad de las expectativas no es una preocupación relevante. Es esencial abordar esta falta de opinión para mejorar la comunicación y garantizar que todos los empleados comprendan claramente sus responsabilidades laborales.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas y Comunicación Efectiva: La mayoría de los empleados perciben que las expectativas laborales se comunican claramente, lo que puede indicar una fortaleza en la comunicación interna y la gestión de expectativas.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja, es importante abordar las preocupaciones específicas planteadas por los empleados en desacuerdo. La falta de claridad en las expectativas puede afectar negativamente la moral y el rendimiento laboral.

3. Importancia de la Comunicación Continua: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la importancia de mantener una comunicación continua y efectiva con todos los niveles de empleados. Esto asegurará que todos estén al tanto de las expectativas y contribuirá a un ambiente laboral más armonioso y productivo.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción general positiva, pero resalta la necesidad de abordar áreas específicas donde los empleados pueden sentir que las

expectativas laborales no están completamente claras. Estos hallazgos son cruciales para la optimización del proceso de reclutamiento y selección, ya que una comunicación clara de las expectativas laborales es esencial para la eficacia de cualquier modelo de contratación masiva.

TABLA 2

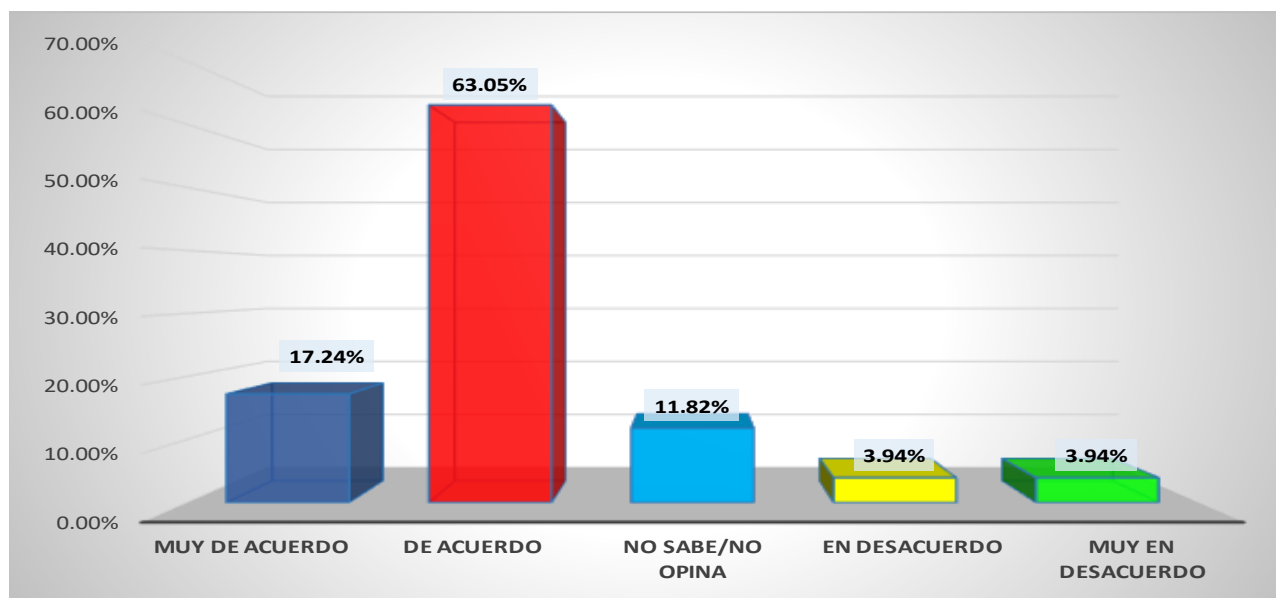
¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes son competentes en el giro del negocio y manejo de situaciones?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	35	17.24%
DE ACUERDO	128	63.05%
NO SABE/NO OPINA	24	11.82%
EN DESACUERDO	8	3.94%
MUY EN DESACUERDO	8	3.94%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 2

¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes son competentes en el giro del negocio y manejo de situaciones?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (35): 17.2% de los encuestados.
- De acuerdo (128): 63.1% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (24): 11.8% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (8): 3.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (8): 3.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (80.3%) considera que la Gerencia, Subgerencia y Jefes son competentes en el giro del negocio y el manejo de situaciones. Esto puede indicar un nivel adecuado de confianza en el liderazgo y la dirección de la empresa.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.8%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Las percepciones de incompetencia en el liderazgo pueden afectar la moral y la eficiencia general de los empleados.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (11.8%).

Esto podría indicar que algunos empleados pueden no tener información suficiente para evaluar la competencia de la gerencia y los jefes, o que sienten que no es su lugar hacer esa evaluación. La falta de opinión puede deberse a la falta de transparencia en la comunicación organizacional o a la percepción de que los empleados no están bien informados sobre las habilidades y competencias de la gerencia. Es crucial abordar esta falta de opinión para garantizar una comprensión completa de la percepción de los empleados sobre la competencia del liderazgo.

Interpretación de los Resultados:

1. **Confianza en el Liderazgo:** La mayoría de los empleados tiene confianza en la competencia de la Gerencia, Subgerencia y Jefes, lo que indica un nivel general de satisfacción con la dirección de la empresa.

2. **Áreas de Atención:** Aunque la proporción de respuestas negativas es baja, es esencial abordar las preocupaciones específicas planteadas por los empleados en desacuerdo. La percepción de incompetencia en el liderazgo puede afectar la moral y el rendimiento laboral.

3. **Importancia de la Comunicación Transparente:** La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la importancia de mejorar la comunicación interna para que los empleados estén informados y tengan una comprensión clara de las habilidades y competencias de la gerencia.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la competencia de la gerencia y los jefes. Sin embargo, es esencial abordar las áreas de desacuerdo y mejorar la comunicación interna para garantizar una evaluación informada por parte

de los empleados. Estos resultados son fundamentales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 3

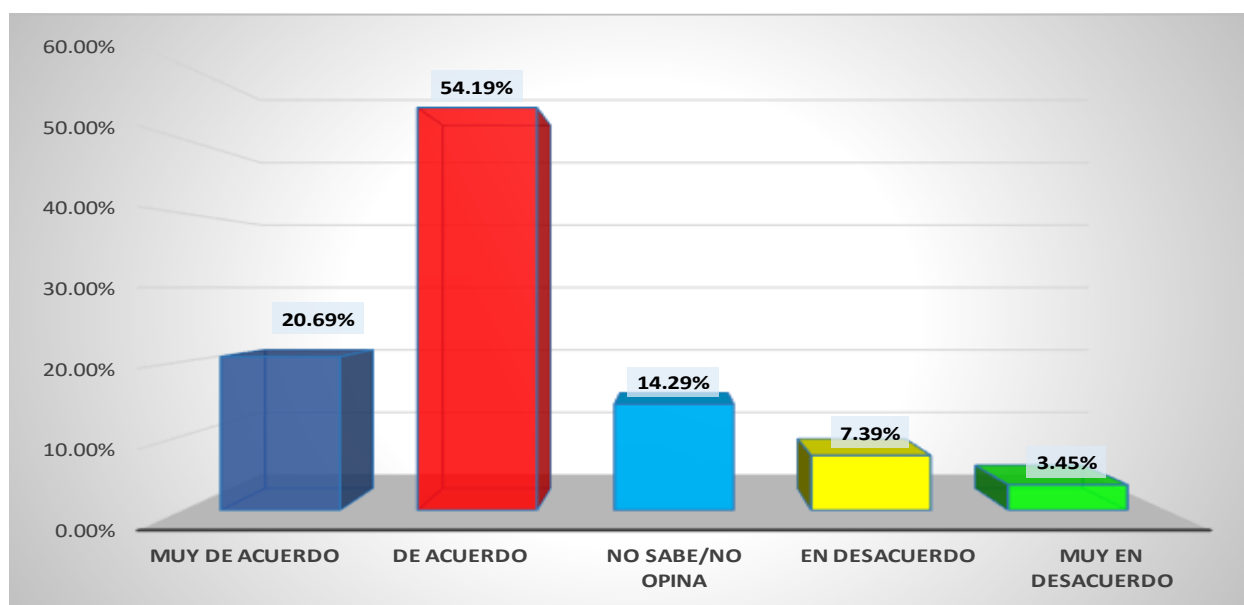
¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con una buena estructura organizacional?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	42	20.69%
DE ACUERDO	110	54.19%
NO SABE/NO OPINA	29	14.29%
EN DESACUERDO	15	7.39%
MUY EN DESACUERDO	7	3.45%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 3

¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con una buena estructura organizacional?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:
 - Muy de Acuerdo (42): 20.7% de los encuestados.
 - De acuerdo (110): 54.2% de los participantes.
2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:
 - No Sabe/No Opina (29):14.3% de los encuestados.
3. Respuestas Negativas:
 - En Desacuerdo (15): 7.4% de los encuestados.
 - Muy En Desacuerdo (7):3.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: Una mayoría significativa (75.0%) muestra acuerdo o fuerte acuerdo con la percepción de que la Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con una buena estructura organizacional. Esto podría indicar confianza y satisfacción por parte de la mayoría de los empleados en este aspecto.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (10.8%), no deben pasarse por alto. Indican que hay empleados que perciben deficiencias en la estructura organizacional. Es crucial explorar y abordar estas preocupaciones específicas para mejorar la percepción general.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" constituye una proporción considerable (14.3%), lo que sugiere que algunos empleados pueden no tener información clara o no consideran la estructura organizacional como un elemento relevante para sus funciones diarias. La falta de opinión puede deberse a diversas razones, como falta de comunicación interna, falta de interés percibido en la estructura organizacional, o simplemente desconocimiento. Es importante abordar esta falta de opinión para garantizar una comprensión completa de la percepción de los empleados sobre la estructura organizacional.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas y Confianza: La mayoría de los empleados tienen una percepción positiva de la estructura organizacional, lo que puede indicar confianza en la dirección y gestión de la empresa.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja, es crucial abordar las áreas identificadas como "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Este grupo podría tener preocupaciones específicas que, si se abordan, podrían mejorar la percepción general y contribuir al éxito del modelo de contratación masiva.

3. Importancia de la Comunicación Interna: La categoría "No Sabe/No Opina" resalta la necesidad de mejorar la comunicación interna para que todos los empleados comprendan y participen en la estructura organizacional, lo cual es esencial para el éxito de cualquier iniciativa, incluida la implementación del modelo de contratación masiva.

En resumen, el análisis de las respuestas revela una mayoría positiva, pero también destaca áreas de oportunidad y la importancia de abordar la falta de opinión para una implementación efectiva del modelo propuesto en la Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 4

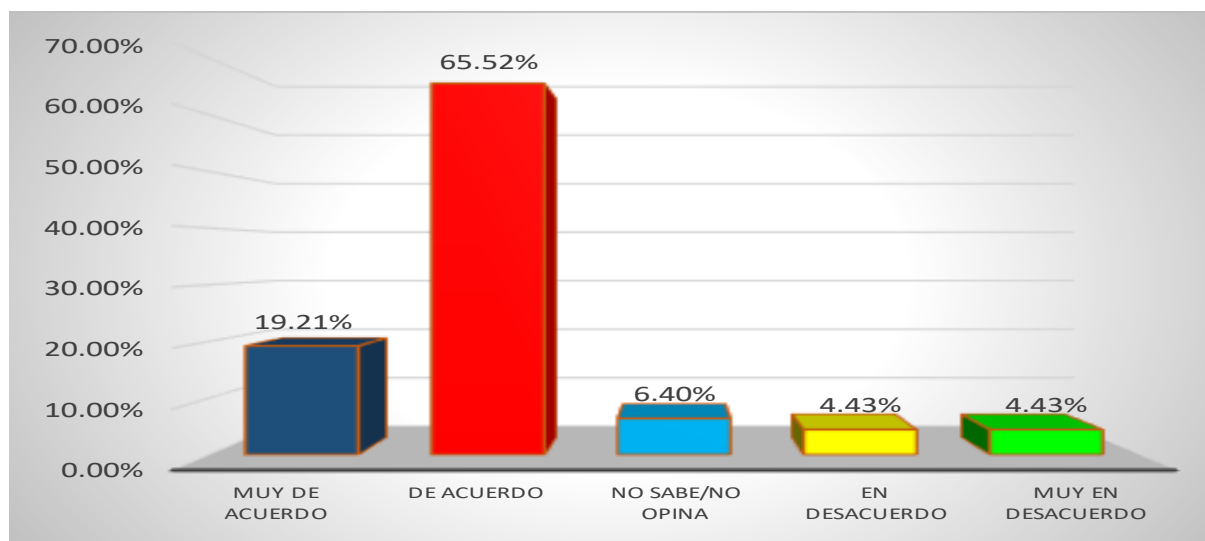
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A comparte adecuadamente la información del reglamento interno de trabajo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PROCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	39	19.21%
DE ACUERDO	133	65.52%
NO SABE/NO OPINA	13	6.40%
EN DESACUERDO	9	4.43%
MUY EN DESACUERDO	9	4.43%
TOTAL	203	100.00%

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 4

La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A comparte adecuadamente la información del Reglamento interno de trabajo



FUENTE: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (39): 19.2% de los encuestados.

- De acuerdo (133): 65.5% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (13): 6.4% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (9): 4.4% de los encuestados.

- Muy En Desacuerdo (9): 4.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

▪ Fortalezas: La mayoría de los empleados (84.7%) considera que la Agrícola Cerro Prieto S.A comparte adecuadamente la información del Reglamento Interno de Trabajo. Esto sugiere una percepción positiva en cuanto a la transparencia y comunicación de las normas internas.

Respuestas Negativas:

▪ Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (8.8%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La falta de acuerdo en este aspecto podría indicar que algunos empleados sienten que la información del reglamento interno no se comunica de manera efectiva.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción baja (6.4%). Esto puede indicar que algunos empleados no tienen una opinión clara sobre la comunicación del reglamento interno o que no están conscientes de la información contenida en él. La falta de opinión podría deberse a la falta de interacción con el reglamento interno, falta de conciencia o falta de importancia percibida en relación con las normas internas. Es esencial abordar esta falta de opinión para garantizar que todos los empleados estén informados y cumplan con las regulaciones establecidas.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en la Comunicación Interna: La mayoría de los empleados percibe que la Agrícola Cerro Prieto S.A comunica adecuadamente el Reglamento Interno de Trabajo, lo que indica una fortaleza en la comunicación interna y la transparencia en las normas laborales.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja, es esencial abordar las preocupaciones específicas planteadas por los empleados en desacuerdo. La percepción de que la información no se comparte adecuadamente puede afectar la conformidad y la cultura laboral.

3. Importancia de la Concientización: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la importancia de crear conciencia y asegurarse de que todos los empleados comprendan las normas y regulaciones internas. La falta de opinión puede indicar falta de conocimiento o falta de importancia percibida en relación con el reglamento interno.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la comunicación del reglamento interno de trabajo, pero destaca la necesidad de abordar áreas específicas de desacuerdo para mejorar la comprensión y cumplimiento de las normas

internas. Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 5

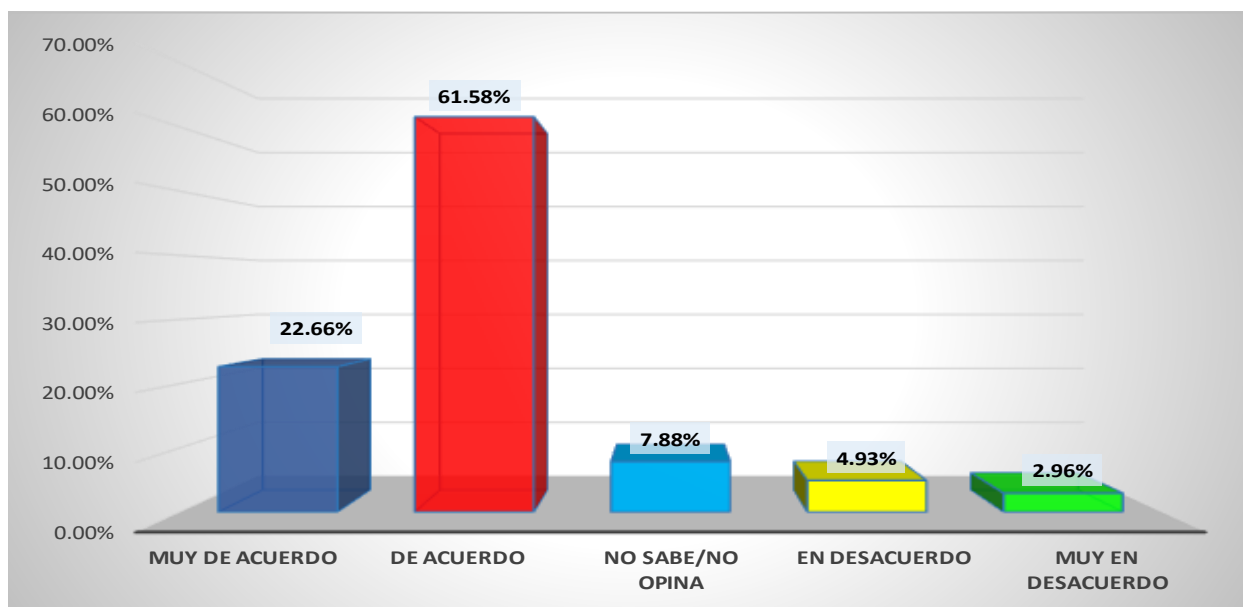
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con políticas de seguridad en el trabajo?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	46	22.66%
DE ACUERDO	125	61.58%
NO SABE/NO OPINA	16	7.88%
EN DESACUERDO	10	4.93%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 5

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con políticas de seguridad en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (46): 22.7% de los encuestados.
- De acuerdo (125): 61.6% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (16): 7.9% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (10): 4.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 3.0%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (84.3%) percibe que la Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con políticas de seguridad en el trabajo. Esto indica una percepción positiva en cuanto a la implementación de medidas de seguridad.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.9%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de políticas de seguridad puede indicar preocupaciones relacionadas con la seguridad en el trabajo.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción considerable (7.9%). Esto podría indicar que algunos empleados no están completamente seguros o no tienen suficiente información sobre las políticas de seguridad en el trabajo de la empresa. La falta de opinión puede deberse a la falta de comunicación efectiva sobre las políticas de seguridad, o a que los empleados no perciben la relevancia de estas políticas en su entorno laboral. Es esencial abordar esta falta de opinión para garantizar que todos los empleados estén informados y comprometidos con las prácticas de seguridad.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en Seguridad Laboral: La mayoría de los empleados percibe positivamente las políticas de seguridad en el trabajo, indicando una fortaleza en el compromiso de la empresa con la seguridad laboral.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja, es crucial abordar las preocupaciones específicas planteadas por los empleados en desacuerdo. La percepción de falta de políticas de seguridad podría afectar la confianza y la seguridad en el entorno laboral.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la importancia de mejorar la comunicación interna sobre las políticas de seguridad. La falta de información puede afectar la percepción y la adhesión de los empleados a estas políticas.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción general positiva sobre las políticas de seguridad en el trabajo, pero resalta la importancia de abordar áreas específicas de desacuerdo y mejorar la comunicación interna para garantizar un ambiente laboral seguro y

confiable. Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 6

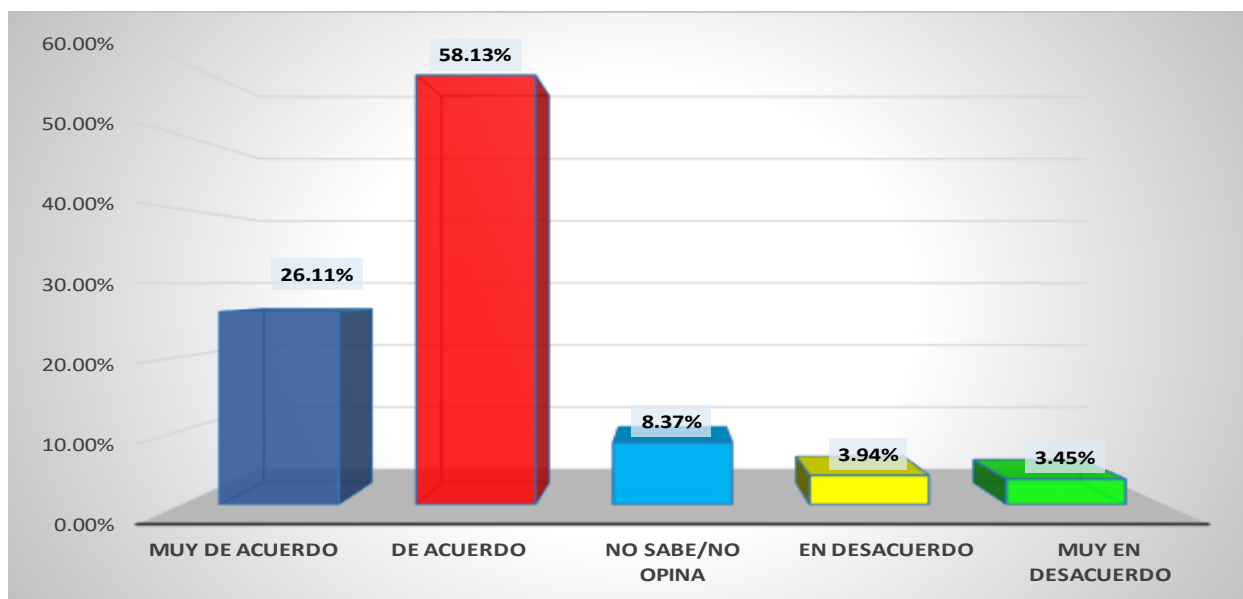
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A hace valer o cumplir su política de trabajo (vacaciones, gratificaciones, etc)?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	53	26.11%
DE ACUERDO	118	58.13%
NO SABE/NO OPINA	17	8.37%
EN DESACUERDO	8	3.94%
MUY EN DESACUERDO	7	3.45%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 6

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A hace valer o cumplir su política de trabajo (vacaciones, gratificaciones, etc)?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (53): 26.1% de los encuestados.
- De acuerdo (118): 58.1% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (17): 8.4% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (8): 3.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (7): 3.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (84.2%) percibe que la Agrícola Cerro Prieto S.A hace valer o cumplir su política de trabajo en aspectos como vacaciones y gratificaciones. Esto sugiere una percepción positiva en cuanto al cumplimiento de las políticas laborales.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.3%), es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de incumplimiento puede afectar la confianza y la satisfacción de los empleados.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (8.4%). Esto podría indicar que algunos empleados pueden no tener información clara o no estar seguros sobre el cumplimiento de las políticas laborales por parte de la empresa. La falta de opinión puede deberse a la falta de información transparente sobre las políticas laborales o a la percepción de que estas políticas no son de relevancia inmediata para los empleados. Es crucial abordar esta falta de opinión para mejorar la comprensión y la percepción del cumplimiento de las políticas laborales.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en el Cumplimiento Laboral: La mayoría de los empleados percibe positivamente el cumplimiento de las políticas laborales por parte de la Agrícola Cerro Prieto S.A, lo que indica una fortaleza en la gestión de recursos humanos y relaciones laborales.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja, es esencial abordar las preocupaciones específicas planteadas por los empleados en desacuerdo. La percepción de incumplimiento puede afectar la confianza y la satisfacción laboral.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la importancia de mejorar la comunicación interna sobre las políticas laborales y su cumplimiento. La falta de información puede afectar la percepción general y la satisfacción de los empleados.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción general positiva sobre el cumplimiento de las políticas laborales, pero destaca la importancia de abordar áreas específicas de desacuerdo y mejorar la comunicación interna para garantizar una percepción positiva continua.

Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 7

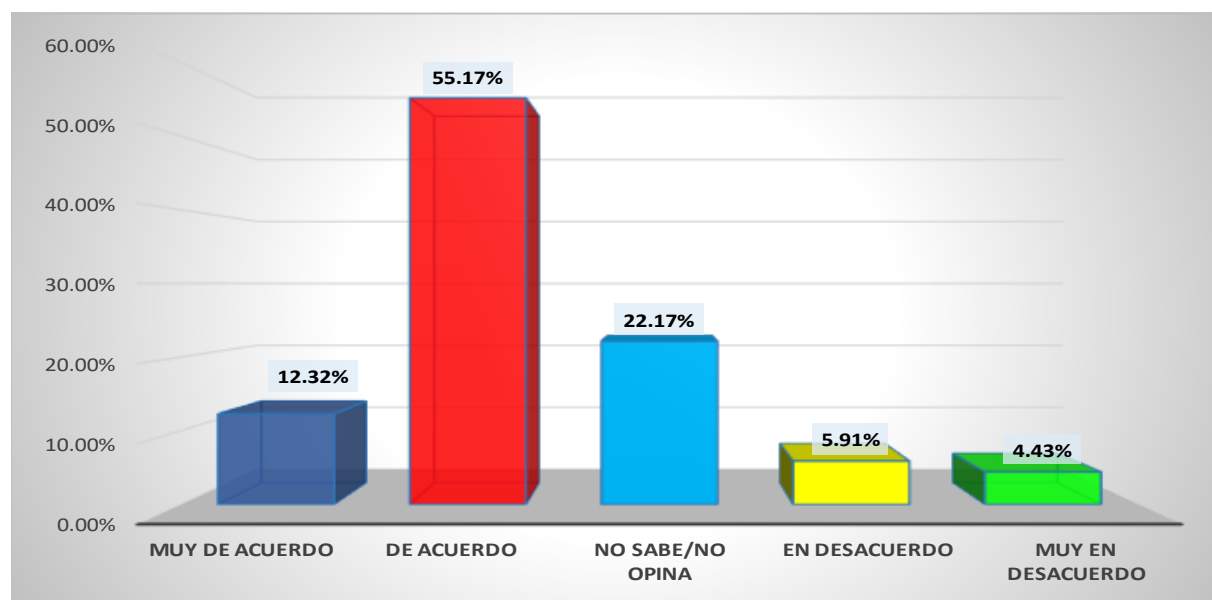
¿Tiene conocimiento de los procesos y procedimientos administrativos que siguen dentro de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	25	12.32%
DE ACUERDO	112	55.17%
NO SABE/NO OPINA	45	22.17%
EN DESACUERDO	12	5.91%
MUY EN DESACUERDO	9	4.43%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 7

¿Tiene conocimiento de los procesos y procedimientos administrativos que siguen dentro de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (25): 12.3% de los encuestados.
- De acuerdo (112): 55.2% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (45): 22.2% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (12): 5.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (9): 4.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: Más de la mitad de los empleados (67.5%) afirma tener conocimiento de los procesos y procedimientos administrativos de la Agrícola Cerro Prieto S.A. Esto indica un nivel considerable de familiaridad y comprensión.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: La proporción de respuestas negativas no es muy alta (10.3%), pero es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La falta de conocimiento puede afectar la eficiencia y la alineación con los objetivos organizacionales.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (22.2%).

Esto puede indicar que un porcentaje considerable de empleados no está seguro de su conocimiento sobre los procesos y procedimientos administrativos de la empresa. La falta de opinión podría deberse a la falta de claridad en la comunicación de los procesos administrativos o a la percepción de que este conocimiento no es esencial para su rol. Es fundamental abordar esta falta de opinión para mejorar la comprensión y la alineación de los empleados con los procesos organizativos.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en Conocimiento Organizativo: La mayoría de los empleados afirma tener conocimiento de los procesos y procedimientos administrativos, lo que sugiere una base de conocimiento organizativo sólida.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es muy alta, es crucial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La falta de conocimiento puede afectar la eficiencia y la ejecución de tareas.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre los procesos administrativos para garantizar que todos los empleados estén informados y alineados con las prácticas organizativas.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una base de conocimiento organizativo sólida, pero destaca la importancia de abordar las áreas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para garantizar una comprensión completa de los procesos administrativos. Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 8

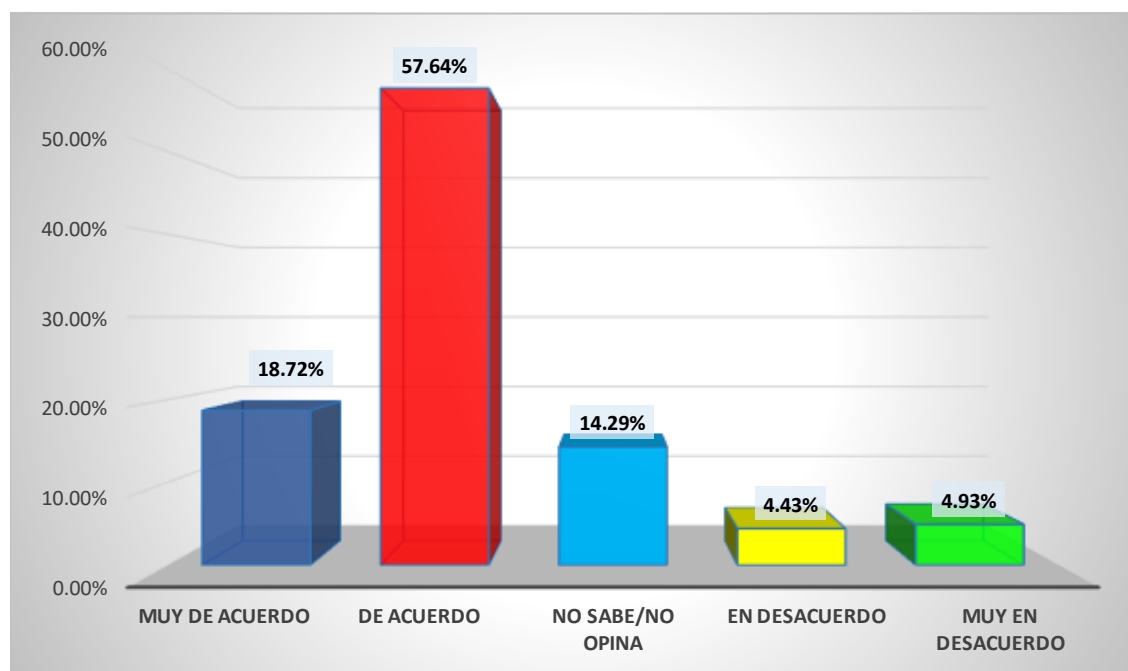
¿Los procesos de las áreas en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A están bien estructurados.

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	38	18.72%
DE ACUERDO	117	57.64%
NO SABE/NO OPINA	29	14.29%
EN DESACUERDO	9	4.43%
MUY EN DESACUERDO	10	4.93%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 8

¿Los procesos de las áreas en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A están bien estructurados.



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (38): 18.7% de los encuestados.
- De acuerdo (117): 57.6% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (29): 14.3% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (9): 4.4% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (10): 4.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (76.3%) considera que los procesos en las áreas de la Agrícola Cerro Prieto S.A están bien estructurados. Esto indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la organización y estructuración de las actividades.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas no es muy alta (9.3%), es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de estructuración puede afectar la eficiencia operativa y la calidad del trabajo.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (14.3%).

Esto puede indicar que un porcentaje considerable de empleados no tiene una opinión clara o no está seguro acerca de la estructuración de los procesos en la empresa. La falta de opinión puede deberse a la falta de comunicación sobre la estructuración de los procesos o a la percepción de que los empleados no están directamente involucrados en estos procesos. Es crucial abordar esta falta de opinión para mejorar la comunicación y la comprensión organizativa.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en la Estructuración de Procesos: La mayoría de los empleados percibe positivamente la estructuración de los procesos en Agrícola Cerro Prieto S.A, indicando una percepción positiva sobre la organización interna.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es muy alta, es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de estructuración puede afectar la eficiencia y la calidad del trabajo.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre la estructuración de los procesos. La falta de información puede afectar la percepción general y la alineación de los empleados con los objetivos organizativos.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la estructuración de los procesos, pero destaca la importancia de abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para garantizar una comprensión completa de la organización de los procesos. Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del

modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 9

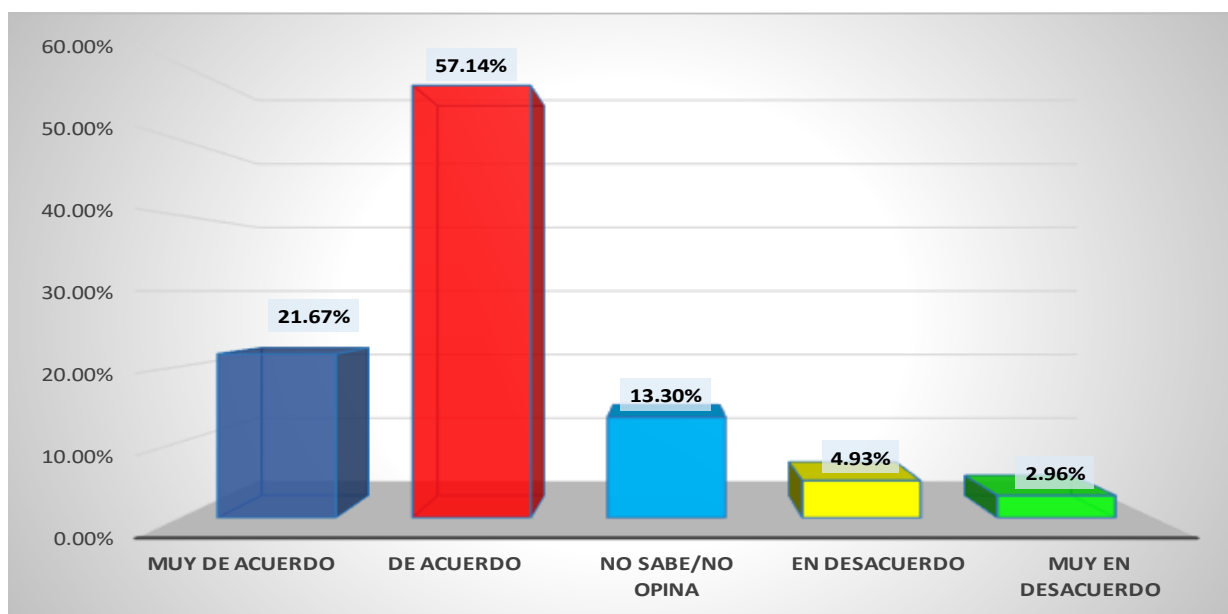
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A brinda la capacitación necesaria para cumplir con los procedimientos a ejecutar?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	44	21.67%
DE ACUERDO	116	57.14%
NO SABE/NO OPINA	27	13.30%
EN DESACUERDO	10	4.93%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 9

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A brinda la capacitación necesaria para cumplir con los procedimientos a ejecutar?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (44): 21.7% de los encuestados.
- De acuerdo (116): 57.1% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (27): 13.3% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (10): 4.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 2.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (78.8%) considera que Agrícola Cerro Prieto S.A brinda la capacitación necesaria para cumplir con los procedimientos. Esto indica una percepción positiva sobre el enfoque de la empresa en el desarrollo de habilidades y conocimientos.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.8%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de capacitación puede afectar el desempeño y la adaptabilidad de los empleados.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (13.3%). Esto podría indicar que algunos empleados pueden no tener una percepción clara o información detallada sobre las oportunidades de capacitación. La falta de opinión puede deberse a la falta de comunicación transparente sobre las iniciativas de capacitación o a la percepción de que la capacitación no es de alta relevancia para sus roles. Es esencial abordar esta falta de opinión para mejorar la comprensión y la participación en las oportunidades de desarrollo.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en Capacitación: La mayoría de los empleados percibe positivamente la capacitación proporcionada por Agrícola Cerro Prieto S.A, lo que indica un enfoque positivo en el desarrollo de habilidades y conocimientos.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta, es crucial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de capacitación puede afectar el desempeño y la adaptabilidad de los empleados.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre las oportunidades de capacitación. La falta de información puede afectar la percepción general y la participación de los empleados en las actividades de desarrollo.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la capacitación proporcionada, pero destaca la importancia de abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para garantizar una participación efectiva en las oportunidades de desarrollo. Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del modelo de

contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 10

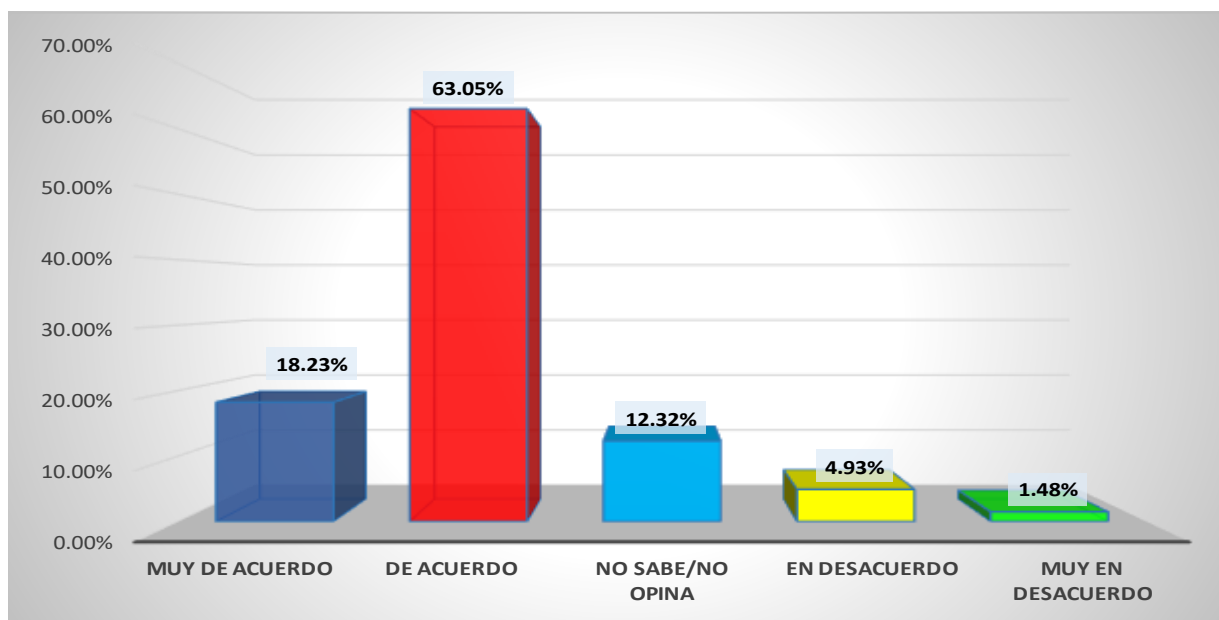
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con el personal suficiente y totalmente capacitado en la recolección y procesamiento?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	37	18.23%
DE ACUERDO	128	63.05%
NO SABE/NO OPINA	25	12.32%
EN DESACUERDO	10	4.93%
MUY EN DESACUERDO	3	1.48%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 10

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con el personal suficiente y totalmente capacitado en la recolección y procesamiento?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (37): 18.2% de los encuestados.
- De acuerdo (128): 63.1% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (25): 12.3% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (10): 4.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (3): 1.5%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (81.3%) cree que Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con personal suficiente y totalmente capacitado en la recolección y procesamiento. Esto sugiere una percepción positiva sobre la capacidad de la empresa para gestionar estas actividades.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (6.4%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de insuficiencia o falta de capacitación puede impactar directamente en la eficiencia operativa.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (12.3%). Esto puede indicar que algunos empleados pueden no tener información detallada o no estar seguros sobre la suficiencia y capacitación del personal en las actividades de recolección y procesamiento. La falta de opinión puede deberse a la falta de transparencia en la comunicación interna o a la percepción de que esta información no es clara para los empleados. Es fundamental abordar esta falta de opinión para mejorar la comprensión y la confianza de los empleados en la capacidad de la empresa.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en Personal y Capacitación: La mayoría de los empleados percibe positivamente que Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con personal suficiente y capacitado en las actividades de recolección y procesamiento.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta, es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de insuficiencia o falta de capacitación puede afectar la eficiencia operativa y la calidad del trabajo.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre la suficiencia y capacitación del personal. La falta de información puede afectar la percepción general y la confianza de los empleados en las capacidades de la empresa.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre el personal y la capacitación en Agrícola Cerro Prieto S.A, pero destaca la importancia de abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para

garantizar una percepción precisa y confiable. Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 11

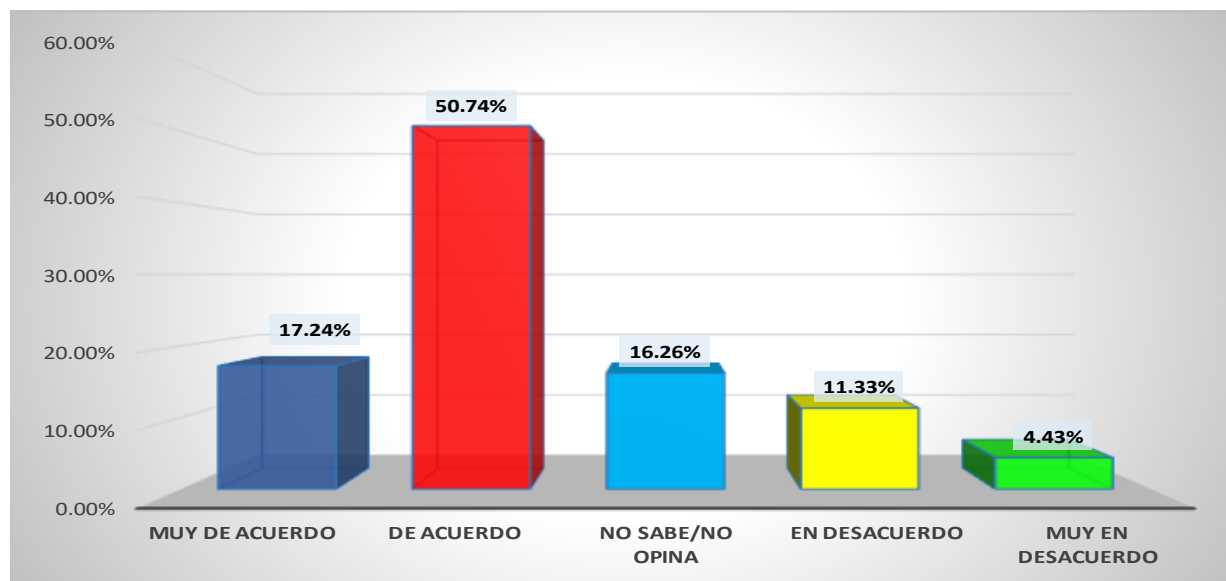
¿La empresa Cerro Prieto brinda las herramientas de trabajo necesarias?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	35	17.24%
DE ACUERDO	103	50.74%
NO SABE/NO OPINA	33	16.26%
EN DESACUERDO	23	11.33%
MUY EN DESACUERDO	9	4.43%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 11

¿La empresa Cerro Prieto brinda las herramientas de trabajo necesarias?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (35): 17.2% de los encuestados.
- De acuerdo (103): 50.7% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (33): 16.3% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (23): 11.3% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (9): 4.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (67.9%) cree que Agrícola Cerro Prieto S.A brinda las herramientas de trabajo necesarias. Esto sugiere una percepción positiva sobre el suministro adecuado de recursos para realizar sus funciones.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta (15.7%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de herramientas puede afectar la eficiencia y la calidad del trabajo.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (16.3%). Esto puede indicar que algunos empleados pueden no tener una percepción clara o no estar seguros sobre el suministro de herramientas de trabajo. La falta de opinión puede deberse a la falta de comunicación transparente sobre los recursos y herramientas disponibles o a la percepción de que esta información no es clara para los empleados. Es fundamental abordar esta falta de opinión para mejorar la comprensión y la confianza de los empleados en la provisión de herramientas de trabajo.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en Suministro de Herramientas: La mayoría de los empleados percibe positivamente que Agrícola Cerro Prieto S.A brinda las herramientas de trabajo necesarias.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta, es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de herramientas puede afectar la eficiencia operativa y la calidad del trabajo.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre el suministro de herramientas de trabajo. La falta de información puede afectar la percepción general y la confianza de los empleados en los recursos disponibles.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre el suministro de herramientas de trabajo en Agrícola Cerro Prieto S.A, pero destaca la importancia de abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para garantizar una percepción precisa y confiable. Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 12

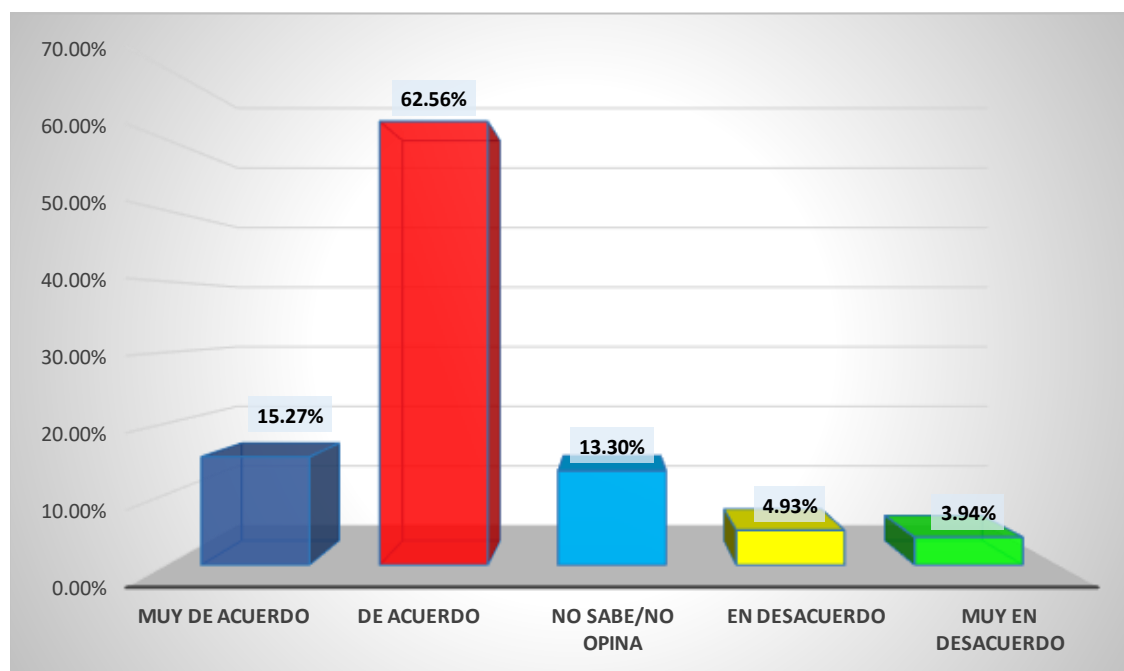
¿Las herramientas administrativas que me brinda la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A me permite estar actualizado para ser competente en el mercado y cumplir con mi labor?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	31	15.27%
DE ACUERDO	127	62.56%
NO SABE/NO OPINA	27	13.30%
EN DESACUERDO	10	4.93%
MUY EN DESACUERDO	8	3.94%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 12

¿Las herramientas administrativas que me brinda la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A me permite estar actualizado para ser competente en el mercado y cumplir con mi labor?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (31): 15.3% de los encuestados.
- De acuerdo (127): 62.6% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (27): 13.3% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (10): 4.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (8): 3.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (77.9%) considera que las herramientas administrativas proporcionadas por Agrícola Cerro Prieto S.A les permiten estar actualizados y ser competentes en el mercado. Esto sugiere una percepción positiva sobre la eficacia de las herramientas administrativas.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es relativamente baja (8.8%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de eficacia en las herramientas administrativas puede afectar la productividad y la competencia laboral.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (13.3%). Esto puede indicar que algunos empleados pueden no tener una percepción clara o no estar seguros sobre la eficacia de las herramientas administrativas en su actualización y competencia laboral. La falta de opinión puede deberse a la falta de comunicación transparente sobre el propósito y el uso efectivo de las herramientas administrativas. Es crucial abordar esta falta de opinión para mejorar la comprensión y la confianza de los empleados en estas herramientas.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en Herramientas Administrativas: La mayoría de los empleados percibe positivamente que las herramientas administrativas proporcionadas por Agrícola Cerro Prieto S.A les permiten estar actualizados y ser competentes en el mercado.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta, es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de eficacia en las herramientas administrativas puede afectar la productividad y la competencia laboral.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre el propósito y el uso efectivo de las herramientas administrativas. La falta de información puede afectar la percepción general y la confianza de los empleados en estas herramientas.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre las herramientas administrativas en Agrícola Cerro Prieto S.A, pero destaca la importancia de abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para

garantizar una percepción precisa y confiable. Estos hallazgos son esenciales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 13

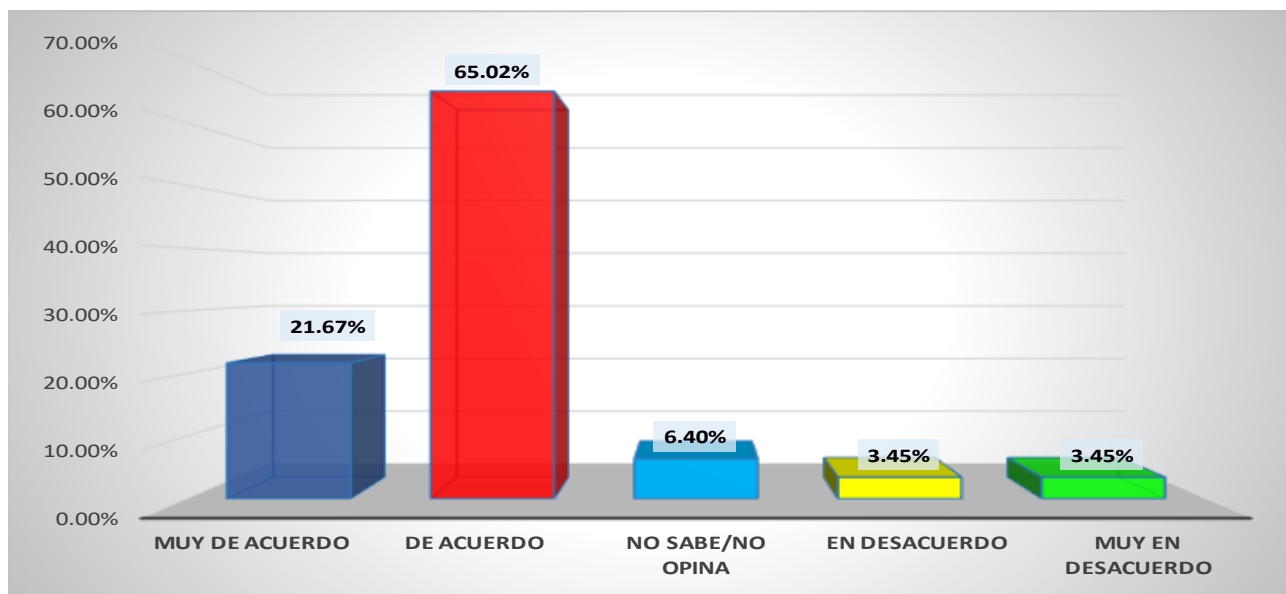
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	44	21.67%
DE ACUERDO	132	65.02%
NO SABE/NO OPINA	13	6.40%
EN DESACUERDO	7	3.45%
MUY EN DESACUERDO	7	3.45%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 13

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (44): 21.7% de los encuestados.
- De acuerdo (132): 65% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (13): 6.4% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (7): 3.4% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (7): 3.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (86.7%) cree que Agrícola Cerro Prieto S.A utiliza varios medios para publicar anuncios de plazas vacantes. Esto indica una percepción positiva sobre la diversidad de canales utilizados para reclutar talento.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (6.8%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de insuficiencia en la diversidad de medios puede afectar la eficacia del reclutamiento.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción relativamente baja (6.4%). Sin embargo, es importante abordar esta falta de opinión para comprender mejor las expectativas y percepciones de los empleados sobre los medios de publicación de plazas vacantes. La falta de opinión puede deberse a la falta de conocimiento o comunicación transparente sobre los diferentes medios utilizados para publicar anuncios de plazas vacantes. Es crucial abordar esta falta de opinión para mejorar la percepción general de los empleados sobre el proceso de reclutamiento.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en la Diversidad de Medios: La mayoría de los empleados percibe positivamente que Agrícola Cerro Prieto S.A utiliza varios medios para publicar anuncios de plazas vacantes, lo que sugiere una estrategia de reclutamiento diversificada.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta, es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de insuficiencia en la diversidad de medios puede afectar la eficacia del reclutamiento y la atracción de talento.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre los diferentes medios utilizados para publicar anuncios de plazas vacantes. La falta de información puede afectar la percepción general y la confianza de los empleados en el proceso de reclutamiento.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la diversidad de medios utilizados para publicar plazas vacantes en Agrícola Cerro Prieto S.A. Sin embargo, es esencial abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la

comunicación interna para garantizar una percepción precisa y confiable. Estos hallazgos son fundamentales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 14

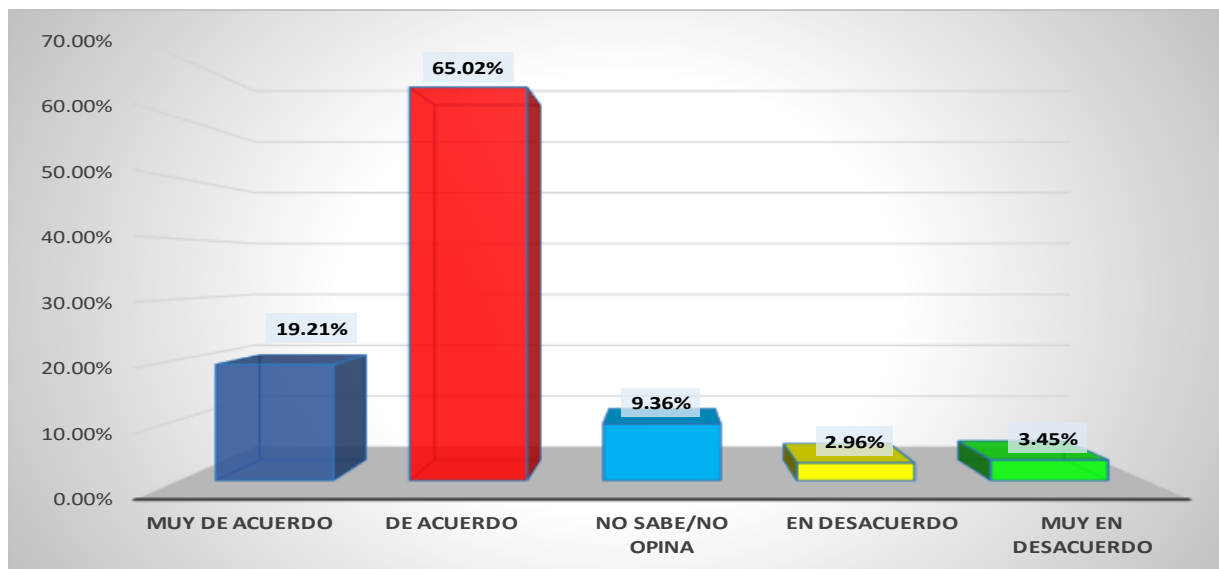
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	39	19.21%
DE ACUERDO	132	65.02%
NO SABE/NO OPINA	19	9.36%
EN DESACUERDO	6	2.96%
MUY EN DESACUERDO	7	3.45%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 14

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (39): 19.2% de los encuestados.
- De acuerdo (132): 65% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (19): 9.4% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (6): 3% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (7): 3.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (84.2%) cree que Agrícola Cerro Prieto S.A realiza convocatorias internas y externas para la selección de personal. Esto indica una percepción positiva sobre la apertura y equidad en el proceso de selección.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (6.4%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de convocatorias puede afectar la percepción de equidad en el proceso de selección.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción relativamente baja (9.4%). Es esencial abordar esta falta de opinión para comprender mejor las expectativas y percepciones de los empleados sobre las convocatorias internas y externas. La falta de opinión puede deberse a la falta de conocimiento o información clara sobre las prácticas de convocatorias internas y externas. Mejorar la comunicación interna puede contribuir a una comprensión más clara y transparente de estos procesos.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en Convocatorias Internas y Externas: La mayoría de los empleados percibe positivamente que Agrícola Cerro Prieto S.A realiza convocatorias internas y externas para la selección de personal, lo que sugiere un proceso de selección abierto y equitativo.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta, es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de convocatorias puede afectar la percepción general de equidad en el proceso de selección y la participación de los empleados.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre las prácticas de convocatorias. La falta de información puede afectar la percepción general y la confianza de los empleados en el proceso de selección.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre las convocatorias internas y externas en Agrícola Cerro Prieto S.A. Sin embargo, es esencial abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para garantizar una percepción precisa y confiable. Estos hallazgos son fundamentales para la eficacia

del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 15

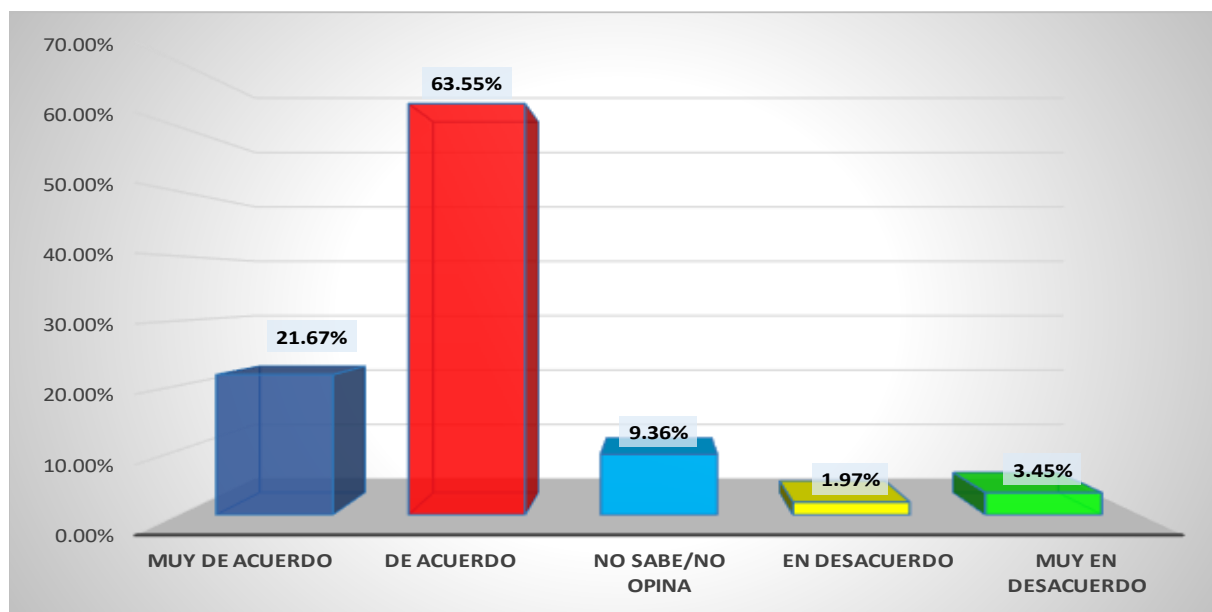
¿Conoce Ud. detalladamente las funciones del cargo a ocupar?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	44	21.67%
DE ACUERDO	129	63.55%
NO SABE/NO OPINA	19	9.36%
EN DESACUERDO	4	1.97%
MUY EN DESACUERDO	7	3.45%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 15

¿Conoce Ud. detalladamente las funciones del cargo a ocupar?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (44): 21.7% de los encuestados.
- De acuerdo (129): 63.5% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (19): 9.4% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (4): 2% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (7): 3.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (85.2%) afirma conocer detalladamente las funciones del cargo a ocupar. Esto sugiere una percepción positiva en cuanto a la claridad y comprensión de las responsabilidades laborales.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5.4%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de conocimiento detallado puede afectar la eficiencia y eficacia laboral.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción relativamente baja (9.4%). Es esencial abordar esta falta de opinión para comprender mejor las expectativas y percepciones de los empleados sobre las funciones del cargo. La falta de opinión puede indicar una posible brecha en la comunicación interna sobre las funciones del cargo. Es crucial abordar esta falta de conocimiento para garantizar que todos los empleados tengan una comprensión clara de sus responsabilidades laborales.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en el Conocimiento de Funciones del Cargo: La mayoría de los empleados percibe positivamente que conoce detalladamente las funciones del cargo a ocupar, lo que sugiere una comprensión clara de las responsabilidades laborales.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta, es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de conocimiento detallado puede afectar la eficiencia y eficacia laboral.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre las funciones del cargo. La falta de información puede afectar la percepción general y la confianza de los empleados en sus roles laborales.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre el conocimiento detallado de las funciones del cargo en Agrícola Cerro Prieto S.A. Sin embargo, es esencial abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para garantizar una percepción precisa y confiable. Estos hallazgos son fundamentales para

la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 16

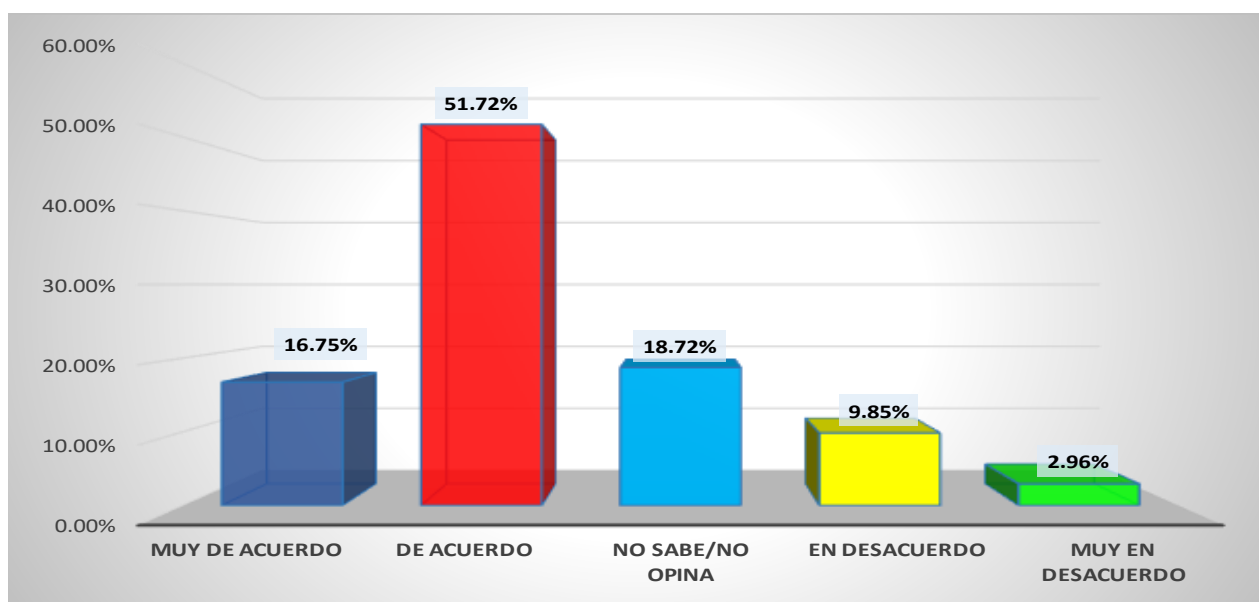
¿Considera Ud. que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar el cargo convocado?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	34	16.75%
DE ACUERDO	105	51.72%
NO SABE/NO OPINA	38	18.72%
EN DESACUERDO	20	9.85%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 16

¿Considera Ud. que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar el cargo convocado?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (34): 16.7% de los encuestados.
- De acuerdo (105): 51.7% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (38): 18.7% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (20): 9.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 3%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: Más del 68% de los encuestados perciben que la empresa atrae candidatos potencialmente calificados. Esto sugiere una percepción positiva en cuanto a la capacidad de la empresa para atraer talento.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta (12.9%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de atracción de candidatos potencialmente calificados puede impactar la calidad del proceso de reclutamiento.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción considerable (18.7%). Es esencial abordar esta falta de opinión para entender mejor las expectativas y percepciones de los empleados sobre la capacidad de la empresa para atraer candidatos calificados. La falta de opinión puede indicar una posible falta de información o comunicación sobre los esfuerzos de la empresa para atraer candidatos calificados. Es crucial abordar esta falta de conocimiento para fortalecer la percepción de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Fortalezas en la Atracción de Candidatos Calificados: La mayoría de los empleados percibe que la empresa atrae candidatos potencialmente calificados, lo que sugiere una percepción positiva sobre los esfuerzos de reclutamiento.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas no es alta, es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La percepción de falta de atracción de candidatos potencialmente calificados puede impactar la calidad del proceso de reclutamiento.

3. Importancia de la Comunicación sobre Estrategias de Reclutamiento: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre los esfuerzos y estrategias de la empresa para atraer candidatos calificados. La falta de información puede afectar la percepción general de los empleados.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la capacidad de Agrícola Cerro Prieto S.A para atraer candidatos potencialmente calificados. Sin embargo, es esencial abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la

comunicación interna para garantizar una percepción precisa y confiable. Estos hallazgos son fundamentales para la eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 17

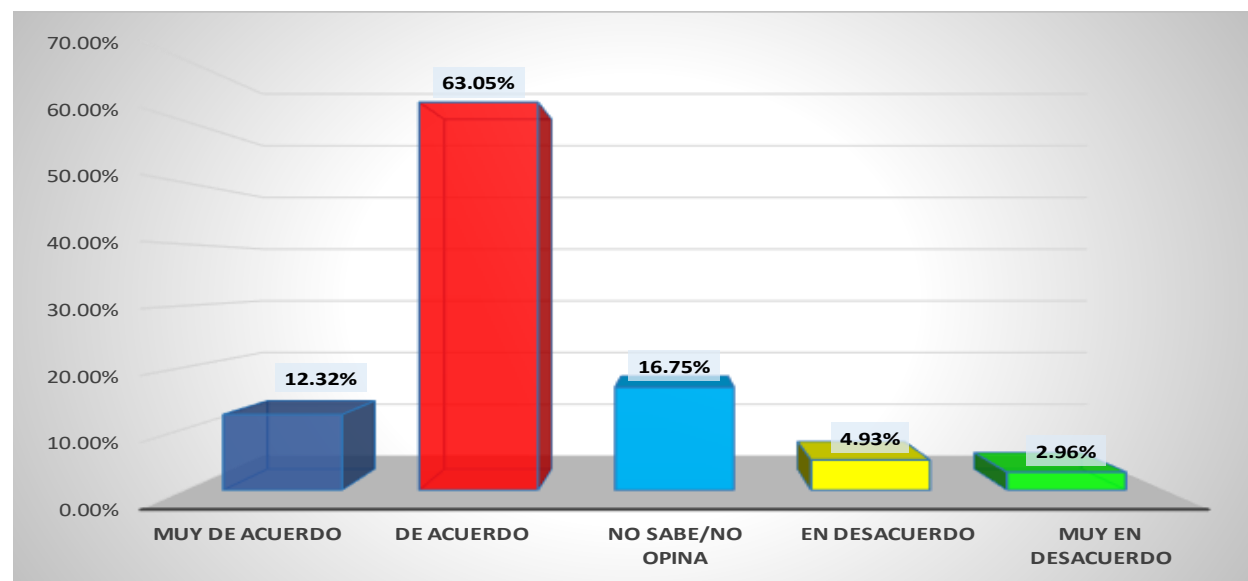
¿Existen (plazos) fechas para la recepción de CV?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	25	12.32%
DE ACUERDO	128	63.05%
NO SABE/NO OPINA	34	16.75%
EN DESACUERDO	10	4.93%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 17

¿Existen (plazos) fechas para la recepción de CV?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (25): 12.3% de los encuestados.
- De acuerdo (128): 63.1% de los participantes.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (34): 16.7% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (10): 4.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 2.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: El 75.4% de los encuestados indica que existen fechas establecidas para la recepción de CV, lo que sugiere una estructura y organización en el proceso de reclutamiento.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Mejora: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.8%), es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La falta de percepción en cuanto a fechas establecidas puede afectar la planificación y participación en el proceso de reclutamiento.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (16.7%).

Es crucial abordar esta falta de conocimiento para fortalecer la percepción de los empleados sobre la existencia de fechas para la recepción de CV. La falta de conocimiento puede indicar una posible falta de comunicación o transparencia en cuanto a los plazos y fechas del proceso de recepción de CV. Mejorar la información proporcionada puede aumentar la participación y comprensión de los empleados en el proceso.

Interpretación de los Resultados:

1. Estructura en el Proceso de Recepción de CV: La mayoría de los empleados (75.4%) perciben que existen fechas establecidas para la recepción de CV, lo que indica una estructura en el proceso de reclutamiento.

2. Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja, es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La falta de percepción en cuanto a fechas establecidas puede afectar la planificación y participación en el proceso de reclutamiento.

3. Importancia de la Comunicación sobre Plazos: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre los plazos y fechas del proceso de recepción de CV. La falta de información puede afectar la percepción general de los empleados.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la existencia de fechas para la recepción de CV en Agrícola Cerro Prieto S.A. Sin embargo, es esencial abordar áreas específicas de falta de conocimiento y mejorar la comunicación interna para garantizar una percepción precisa y confiable. Estos hallazgos son fundamentales para la

eficacia del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 18

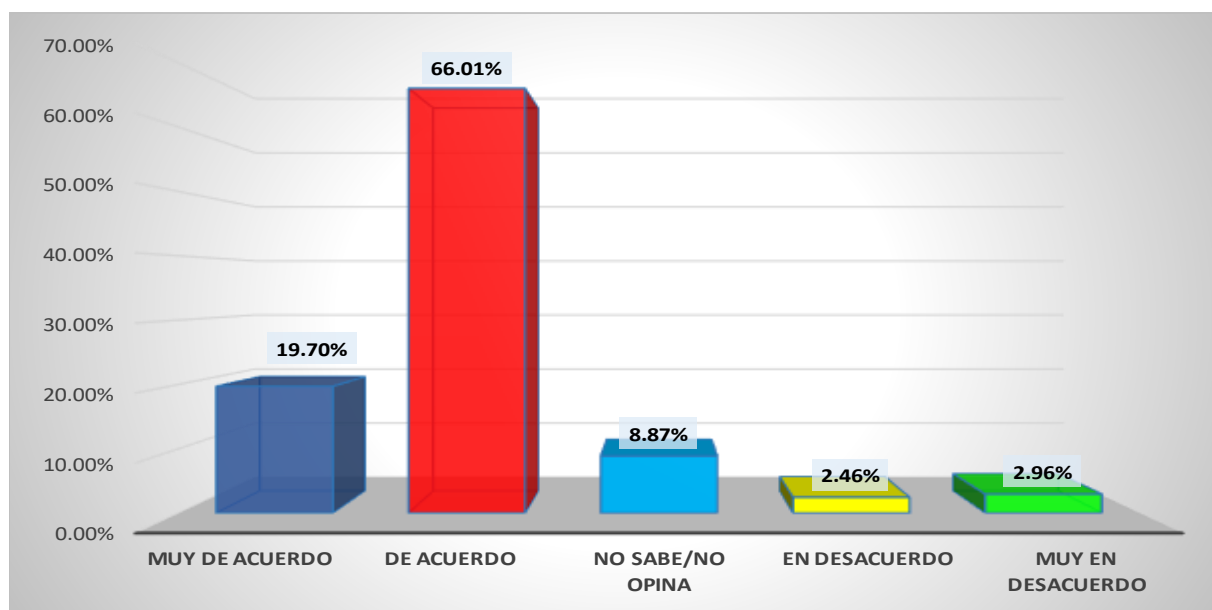
¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A es un buen lugar para realizar sus labores?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	40	19.70%
DE ACUERDO	134	66.01%
NO SABE/NO OPINA	18	8.87%
EN DESACUERDO	5	2.46%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 18

¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A es un buen lugar para realizar sus labores?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (40): 19.7% de los encuestados.
- De acuerdo (134): 66%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (18): 8.9% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (5): 2.5% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 2.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La gran mayoría de los empleados (85.7%) tiene una percepción positiva sobre Agrícola Cerro Prieto S.A como un buen lugar para realizar sus labores, lo que sugiere un ambiente laboral favorable.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5.4%), es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". La identificación de las razones detrás de estas respuestas puede ayudar a mejorar áreas específicas del entorno laboral.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción considerable (8.9%).

Es importante entender las razones detrás de esta indecisión para abordar posibles áreas de falta de información o comunicación. La falta de decisión puede sugerir una falta de claridad o información sobre la percepción laboral. Se recomienda realizar entrevistas adicionales o sesiones de retroalimentación para comprender las expectativas y preocupaciones de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Ambiente Laboral Mayoritariamente Positivo: La mayoría de los empleados (85.7%) percibe a Agrícola Cerro Prieto S.A como un buen lugar para realizar sus labores, lo que indica un ambiente laboral positivo y satisfactorio.

2. Áreas de Atención: Las respuestas negativas (5.4%) señalan áreas específicas que podrían necesitar mejoras o ajustes. Identificar las razones detrás de estas respuestas es esencial para abordar posibles desafíos y fortalecer el ambiente laboral.

3. Importancia de la Comunicación y Retroalimentación: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación y proporcionar una plataforma para que los empleados expresen sus opiniones y preocupaciones. La retroalimentación constante es crucial para mantener y mejorar la satisfacción laboral.

En resumen, el análisis de las respuestas indica una percepción mayoritariamente positiva sobre Agrícola Cerro Prieto S.A como un buen lugar para realizar labores. Sin embargo, es esencial abordar áreas específicas de preocupación y mejorar la comunicación interna para fortalecer aún más el entorno laboral. Estos hallazgos son esenciales para el éxito del modelo de contratación masiva y la optimización del proceso de reclutamiento y selección en la empresa.

TABLA 19

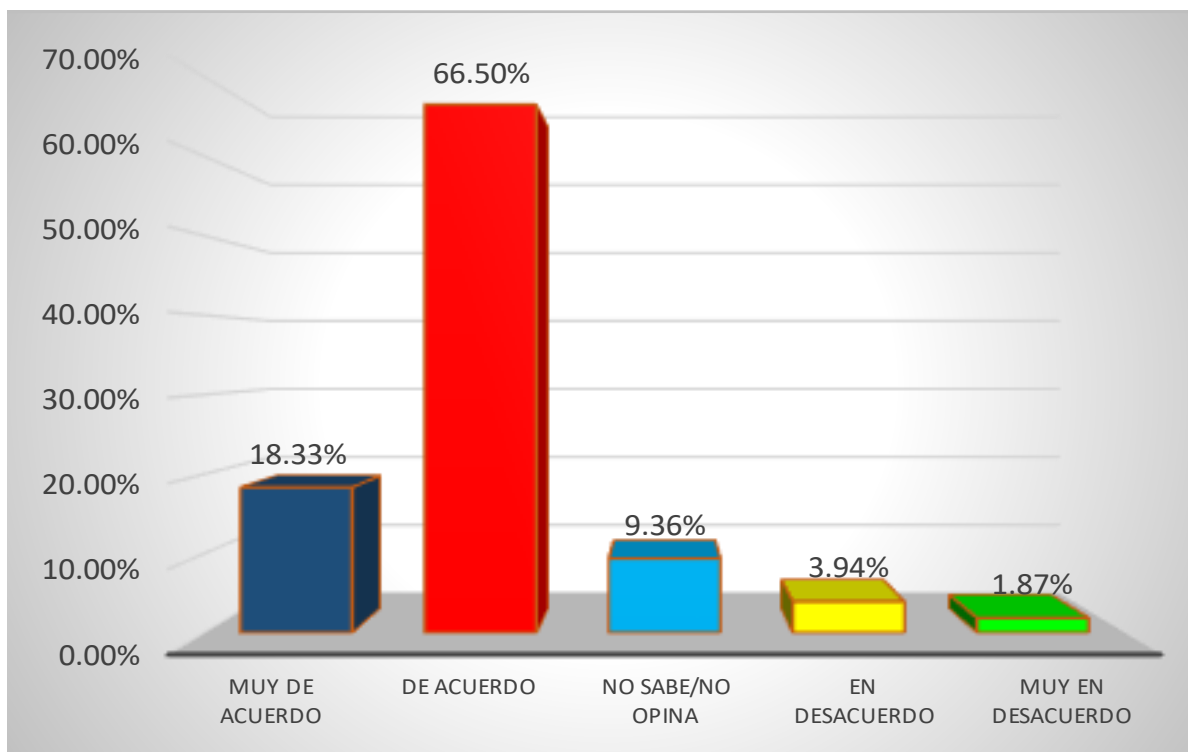
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A ofrece capacitación con la finalidad de promover desarrollo profesional?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PROCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	37	18.33%
DE ACUERDO	135	66.50%
NO SABE/NO OPINA	19	9.36%
EN DESACUERDO	8	3.94%
MUY EN DESACUERDO	4	1.87%
TOTAL	203	100.00%

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 19

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A ofrece capacitación con la finalidad de promover desarrollo profesional?



FUENTE: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (37): 18.3% de los encuestados.
- De acuerdo (135): 66.5%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (19): 9.4% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (8): 3.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (4): 1.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (84.8%) percibe que Agrícola Cerro Prieto S.A ofrece capacitación para promover el desarrollo profesional, lo que indica un interés y esfuerzo por parte de la empresa en el crecimiento de sus trabajadores.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5.8%), es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas puede ayudar a mejorar la efectividad de los programas de capacitación.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (9.4%). Es crucial comprender las razones detrás de esta indecisión para mejorar la comunicación y la percepción de los programas de capacitación. La falta de decisión puede sugerir una falta de conocimiento o claridad sobre las oportunidades de capacitación. Se recomienda proporcionar información detallada sobre los programas de desarrollo profesional y recopilar comentarios para mejorar la percepción.

Interpretación de los Resultados:

1. **Enfoque Positivo en Desarrollo Profesional:** La gran mayoría de los empleados (84.8%) percibe que Agrícola Cerro Prieto S.A ofrece capacitación para promover el desarrollo profesional, indicando un compromiso con el crecimiento y la mejora continua.

2. **Áreas de Mejora Identificadas:** Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5.8%), es importante abordar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo" para optimizar los programas de capacitación y garantizar su efectividad.

3. **Importancia de la Comunicación Transparente:** La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre las oportunidades de capacitación. Aclarar y promover activamente estos programas puede aumentar la participación y el interés.

En resumen, el análisis revela una percepción general positiva sobre la oferta de capacitación en Agrícola Cerro Prieto S.A. Identificar y abordar las áreas de mejora específicas señaladas por respuestas negativas es fundamental para fortalecer aún más los programas de desarrollo profesional y garantizar que satisfagan las necesidades de los empleados.

TABLA 20

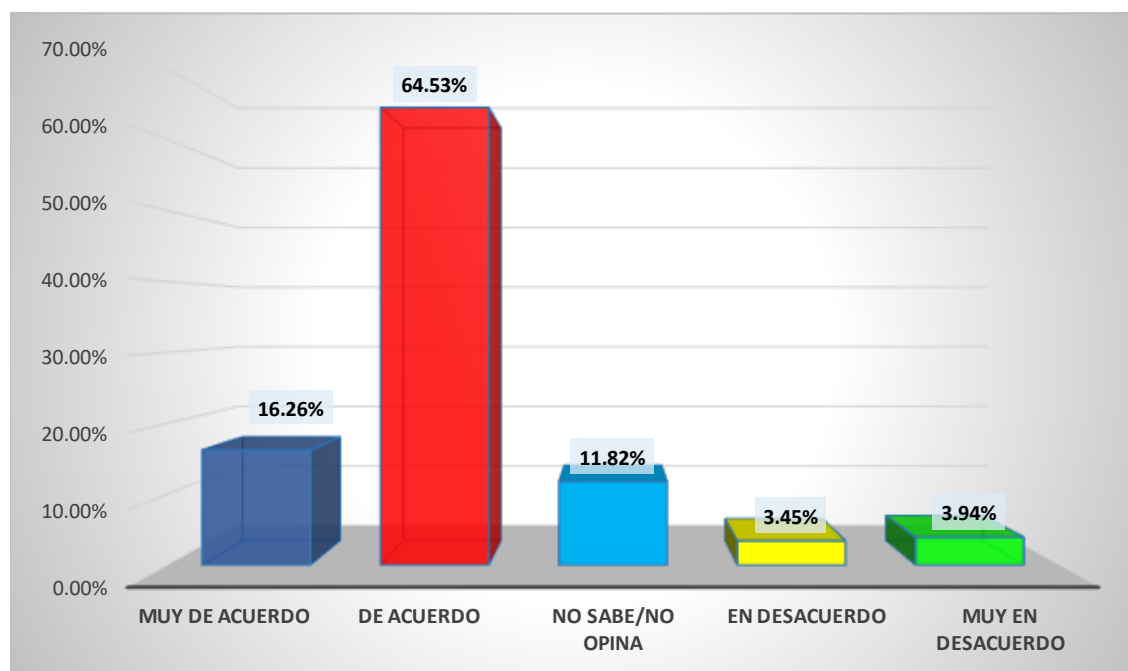
¿Según modalidad de contrato considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A lo mantiene informado cual es su situación laboral?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	33	16.26%
DE ACUERDO	131	64.53%
NO SABE/NO OPINA	24	11.82%
EN DESACUERDO	7	3.45%
MUY EN DESACUERDO	8	3.94%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 20

¿Según modalidad de contrato considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A lo mantiene informado cual es su situación laboral?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (33): 16.3% de los encuestados.
- De acuerdo (131): 64.5%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (24): 11.8% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (7): 3.4% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (8): 3.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (80.8%) siente que la empresa los mantiene informados sobre su situación laboral, lo que indica una comunicación efectiva en este aspecto.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.3%), es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas puede ayudar a mejorar la transparencia en la comunicación sobre la situación laboral.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa una proporción significativa (11.8%). Es crucial comprender las razones detrás de esta indecisión para mejorar la comunicación sobre la situación laboral. La falta de decisión puede sugerir una falta de claridad o información insuficiente sobre la situación laboral. Se recomienda realizar esfuerzos adicionales para comunicar de manera transparente y comprensible la situación laboral de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Comunicación Efectiva en la Mayoría de los Casos: La mayoría de los empleados (80.8%) siente que Agrícola Cerro Prieto S.A los mantiene informados sobre su situación laboral, indicando una comunicación efectiva en este aspecto.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.3%), es importante abordar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar y resolver las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar la transparencia en la comunicación laboral.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación y garantizar que los empleados comprendan completamente su situación laboral. Aclarar y simplificar la información puede reducir la indecisión.

En resumen, el análisis muestra una percepción general positiva sobre la comunicación de la situación laboral en Agrícola Cerro Prieto S.A. Identificar y abordar las áreas específicas señaladas por respuestas negativas es esencial para fortalecer aún más la transparencia y la comunicación efectiva sobre la situación laboral de los empleados.

TABLA 21

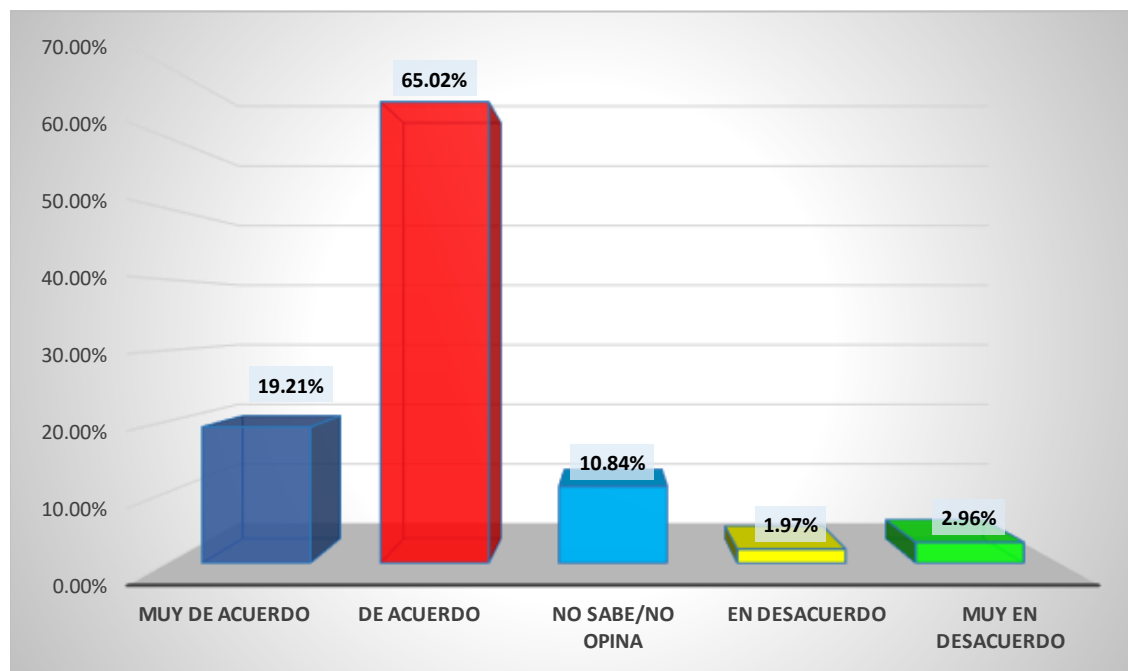
¿Considera esencial aplicar un modelo de gestión de talento humano en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	39	19.21%
DE ACUERDO	132	65.02%
NO SABE/NO OPINA	22	10.84%
EN DESACUERDO	4	1.97%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 21

¿Considera esencial aplicar un modelo de gestión de talento humano en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

Análisis de las Respuestas a la Pregunta sobre Gestión de Talento Humano:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (39): 19.2% de los encuestados.
- De acuerdo (132): 65%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (22): 10.8% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (4): 2% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 3%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La gran mayoría de los empleados (84.2%) considera esencial aplicar un modelo de gestión de talento humano. Esto indica un reconocimiento generalizado de la importancia de la gestión eficaz del talento.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5%), es crucial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas puede ayudar a comprender posibles resistencias o áreas de mejora.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje significativo (10.8%).

Es importante explorar las razones detrás de esta indecisión para comprender mejor las percepciones y actitudes de los empleados hacia la gestión de talento humano. La falta de decisión puede sugerir una falta de claridad o conocimiento sobre el concepto de gestión de talento humano. Sería beneficioso proporcionar información adicional o capacitación para aumentar la comprensión.

Interpretación de los Resultados:

1. Reconocimiento Generalizado de la Importancia de la Gestión de Talento: La mayoría de los empleados (84.2%) reconoce la importancia de aplicar un modelo de gestión de talento humano en Agrícola Cerro Prieto S.A. Esto indica una comprensión colectiva de la relevancia de gestionar eficazmente el talento en la empresa.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5%), es importante abordar específicamente las áreas señaladas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a comprender mejor las posibles resistencias o áreas de mejora.

3. Importancia de la Comunicación y Capacitación: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de proporcionar información adicional o capacitación sobre la gestión de talento humano. Aumentar la comprensión de los empleados puede fortalecer aún más el apoyo a la implementación de un modelo de gestión de talento.

En resumen, el análisis refleja un respaldo generalizado a la implementación de un modelo de gestión de talento humano en Agrícola Cerro Prieto S.A. Identificar y abordar las áreas

específicas mencionadas en las respuestas negativas permitirá una implementación más efectiva y una gestión exitosa del talento en la empresa.

TABLA 22

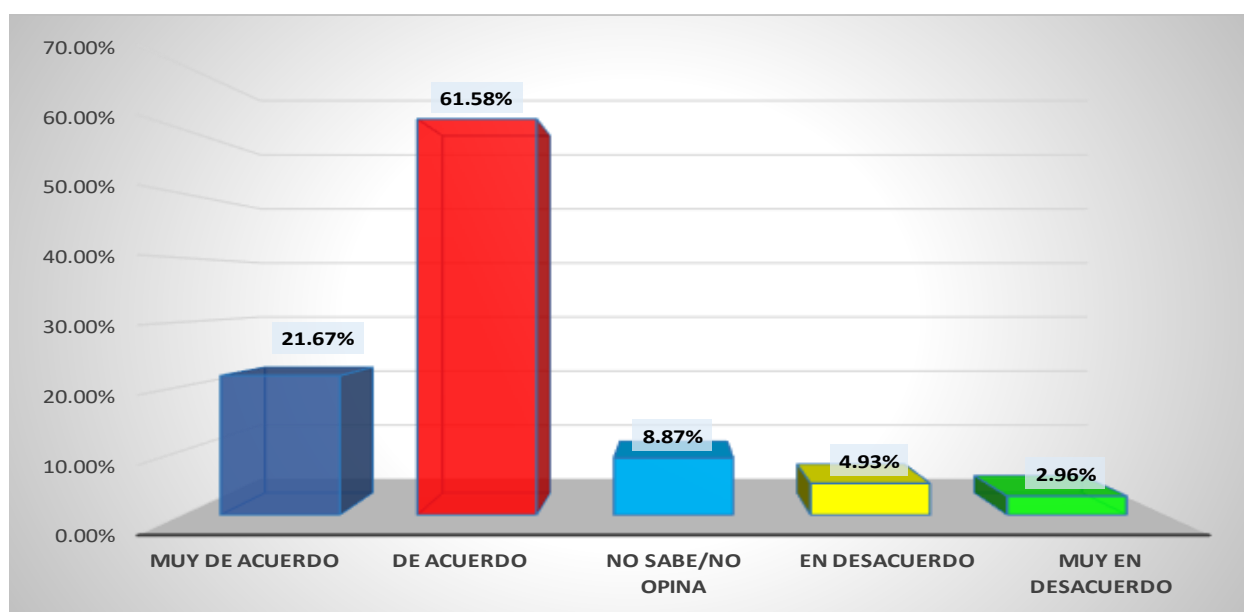
¿El clima de trabajo con sus compañeros es agradable?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	44	21.67%
DE ACUERDO	125	61.58%
NO SABE/NO OPINA	18	8.87%
EN DESACUERDO	10	4.93%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 22

¿El clima de trabajo con sus compañeros es agradable?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

Análisis de las Respuestas a la Pregunta sobre el Clima Laboral:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (44): 21.7% de los encuestados.
- De acuerdo (125): 61.6%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (18): 8.9% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (10): 4.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 3%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (83.3%) experimenta un clima de trabajo agradable. Esto sugiere un entorno laboral positivo y relaciones saludables entre los compañeros.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.9%), es crucial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas puede ayudar a comprender posibles problemas en las relaciones laborales.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje significativo (8.9%). Explorar las razones detrás de esta indecisión puede proporcionar información valiosa sobre la percepción de los empleados sobre el clima laboral. La falta de opinión puede indicar una posible falta de conciencia sobre el clima laboral o una variedad de experiencias entre los empleados. Sería beneficioso llevar a cabo evaluaciones más detalladas o encuestas adicionales para comprender mejor las dinámicas laborales.

Interpretación de los Resultados:

1. Entorno Laboral Mayoritariamente Positivo: La gran mayoría de los empleados (83.3%) experimenta un clima laboral agradable. Esto es positivo y sugiere relaciones saludables entre compañeros.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.9%), es importante abordar específicamente las áreas señaladas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar las relaciones laborales.

3. Importancia de Entender la Diversidad de Experiencias: La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la importancia de entender la diversidad de experiencias laborales. Esto podría deberse a diferentes dinámicas de equipos o ambientes de trabajo, y es esencial abordar esta variabilidad para promover un clima laboral cohesivo.

En resumen, el análisis muestra un entorno laboral generalmente positivo en Agrícola Cerro Prieto S.A. Identificar y abordar las áreas específicas mencionadas en las respuestas

negativas permitirá mejorar aún más las relaciones laborales y fortalecer el clima de trabajo en la empresa.

TABLA 23

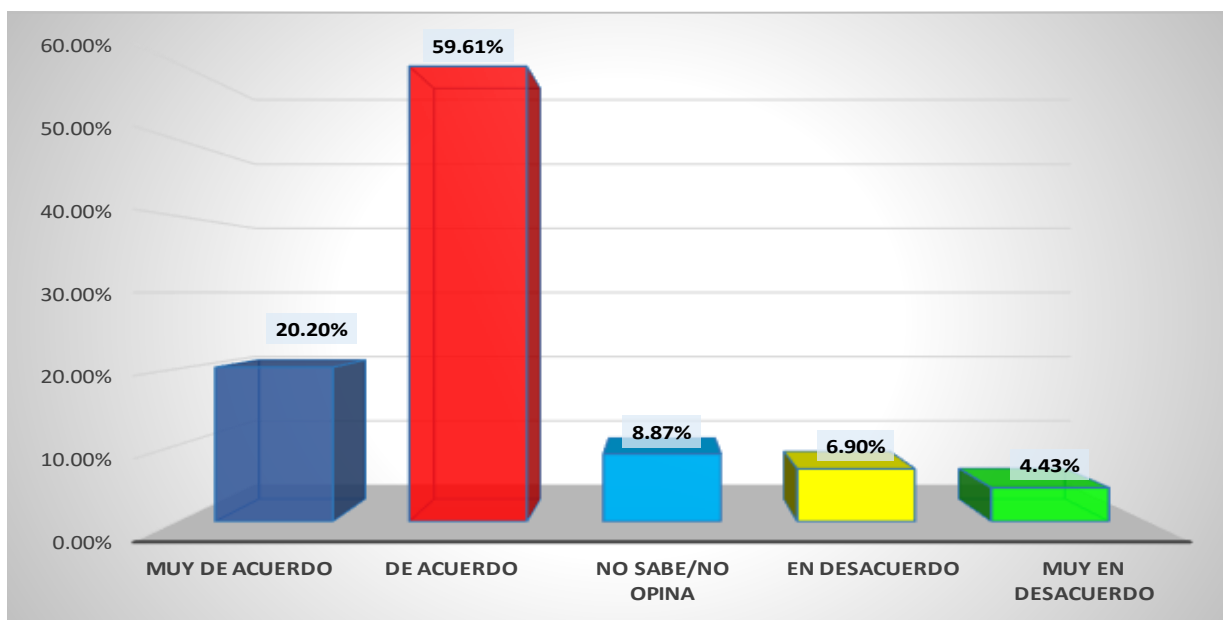
¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes reconocen el buen trabajo y el esfuerzo extra?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	41	20.20%
DE ACUERDO	121	59.61%
NO SABE/NO OPINA	18	8.87%
EN DESACUERDO	14	6.90%
MUY EN DESACUERDO	9	4.43%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 23

¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes reconocen el buen trabajo y el esfuerzo extra?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (41): 20.2% de los encuestados.
- De acuerdo (121): 59.6%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (18): 8.9% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (14): 6.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (9): 4.4%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (79.8%) percibe que la Gerencia/Sub Gerencia/Jefes reconocen el buen trabajo y el esfuerzo adicional. Esto indica una cultura organizacional que valora y reconoce el desempeño positivo.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es relativamente baja (11.3%), es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas puede ayudar a abordar posibles problemas en la comunicación y el reconocimiento.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje significativo (8.9%). Es crucial explorar las razones detrás de esta indecisión para comprender la percepción de los empleados sobre el reconocimiento en el trabajo. La falta de opinión puede sugerir una posible falta de claridad en las prácticas de reconocimiento o variabilidad en la experiencia de los empleados. Realizar evaluaciones adicionales o encuestas detalladas puede proporcionar información adicional sobre la percepción de los empleados en este aspecto.

Interpretación de los Resultados:

1. **Cultura Organizacional Positiva:** La mayoría de los empleados (79.8%) percibe que la Gerencia/Sub Gerencia/Jefes reconocen el buen trabajo. Esto indica una cultura organizacional positiva que valora y reconoce el esfuerzo.

2. **Áreas de Mejora Identificadas:** Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (11.3%), es esencial abordar específicamente las áreas señaladas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar las prácticas de reconocimiento.

3. **Importancia de Entender la Diversidad de Experiencias:** La categoría "No Sabe/No Opina" destaca la importancia de entender la diversidad de experiencias en cuanto al reconocimiento en el trabajo. Abordar esta variabilidad será clave para fortalecer las prácticas de reconocimiento.

En resumen, el análisis muestra una percepción general positiva sobre el reconocimiento del buen trabajo en Agrícola Cerro Prieto S.A. Identificar y abordar áreas específicas mencionadas

en las respuestas negativas permitirá fortalecer aún más la cultura de reconocimiento en la empresa.

TABLA 24

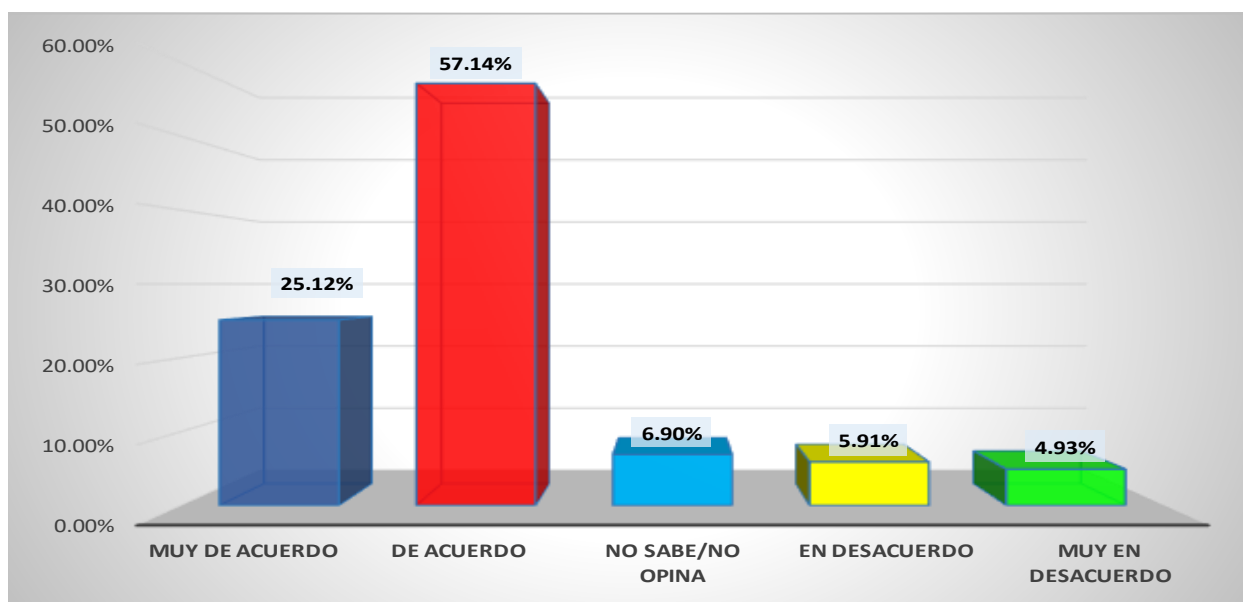
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cumple en brindarle todos los beneficios de acuerdo a ley y se encuentran protegidos si sufren algún accidente laboral?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	51	25.12%
DE ACUERDO	116	57.14%
NO SABE/NO OPINA	14	6.90%
EN DESACUERDO	12	5.91%
MUY EN DESACUERDO	10	4.93%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 24

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cumple en brindarle todos los beneficios de acuerdo a ley y se encuentran protegidos si sufren algún accidente laboral?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (51): 25.1% de los encuestados.
- De acuerdo (116): 57.1%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (14): 6.9% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (12): 5.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (10): 4.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- **Fortalezas:** La mayoría de los empleados (82.2%) percibe que la empresa cumple en brindarles todos los beneficios de acuerdo a ley y se encuentran protegidos en caso de accidentes laborales. Esto sugiere una percepción positiva sobre el cumplimiento de la empresa en aspectos legales y de seguridad laboral.

Respuestas Negativas:

- **Áreas de Atención:** Aunque la proporción de respuestas negativas es relativamente baja (10.8%), es esencial abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas puede ayudar a mejorar las prácticas de beneficios y seguridad laboral.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje relativamente bajo (6.9%). Explorar las razones detrás de esta indecisión proporcionaría información valiosa sobre la percepción de los empleados sobre los beneficios y la seguridad laboral. La baja proporción de respuestas "No Sabe/No Opina" puede indicar una comprensión generalizada entre los empleados sobre los beneficios y la protección laboral proporcionados por la empresa. Sin embargo, es crucial investigar las razones detrás de esta indecisión para abordar cualquier brecha en la comunicación.

Interpretación de los Resultados:

1. **Percepción Mayoritariamente Positiva:** La mayoría de los empleados (82.2%) percibe que la empresa cumple con brindar beneficios según la ley y proporciona protección en caso de accidentes laborales. Esto indica un cumplimiento positivo de la empresa en aspectos legales y de seguridad laboral.

2. **Áreas de Mejora Identificadas:** Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (10.8%), se deben abordar las áreas específicas señaladas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo" para mejorar aún más las prácticas de beneficios y seguridad laboral.

3. **Importancia de la Comunicación Clara:** La baja proporción de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que la comunicación sobre beneficios y seguridad laboral puede ser clara. Investigar las razones detrás de esta indecisión permitirá fortalecer aún más la comprensión de los empleados.

En resumen, el análisis muestra una percepción general positiva sobre el cumplimiento de la empresa en brindar beneficios y protección laboral. Identificar y abordar áreas específicas

mencionadas en las respuestas negativas contribuirá a fortalecer aún más la cultura de bienestar laboral en Agrícola Cerro Prieto S.A.

TABLA 25

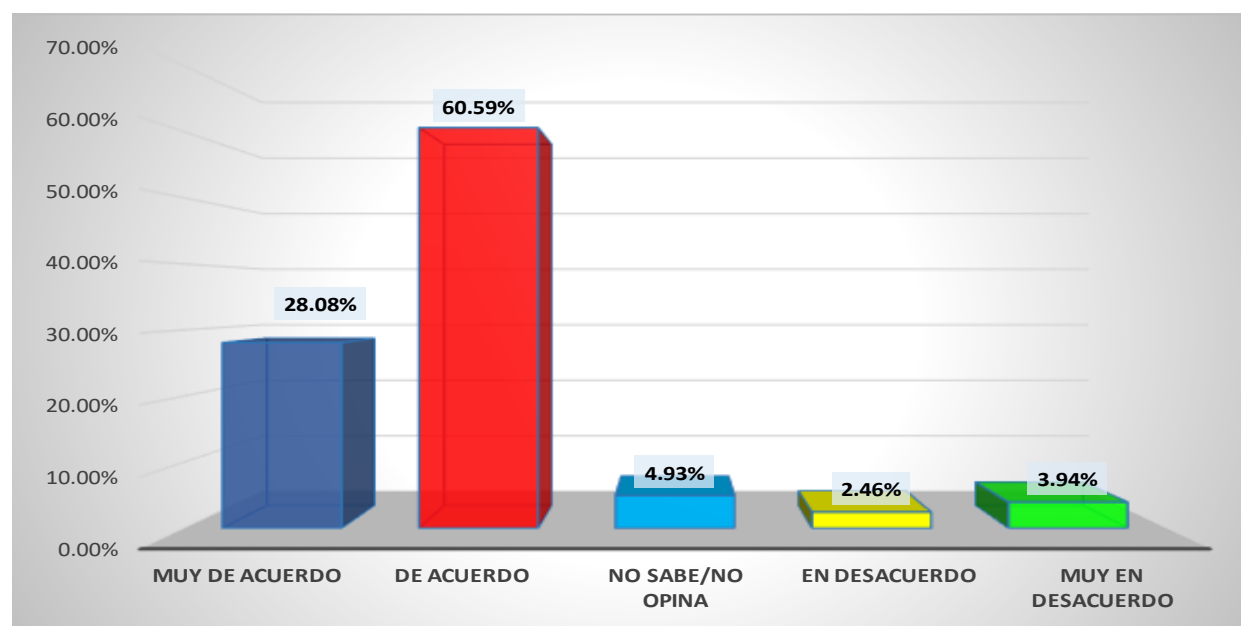
¿Le gustaría que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	57	28.08%
DE ACUERDO	123	60.59%
NO SABE/NO OPINA	10	4.93%
EN DESACUERDO	5	2.46%
MUY EN DESACUERDO	8	3.94%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 25

¿Le gustaría que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (57): 28.1% de los encuestados.
- De acuerdo (123): 60.6%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (10): 4.9% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (5): 2.5% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (8): 3.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La gran mayoría de los empleados (88.7%) está a favor de que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad. Esto indica una comprensión generalizada sobre la importancia de estos sistemas para el bienestar y la eficiencia laboral.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (6.4%), es importante abordar las áreas de "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas puede ayudar a comprender mejor las preocupaciones de los empleados.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje bajo (4.9%). Aunque es menor, entender las razones detrás de esta indecisión puede proporcionar información valiosa sobre la percepción de los empleados sobre la afiliación a sistemas de protección personal y familiar. La baja proporción de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que la mayoría de los empleados tiene una posición clara sobre la afiliación a sistemas de protección personal y familiar. Sin embargo, indagar en las razones detrás de esta indecisión permitirá comprender mejor cualquier ambigüedad o falta de información.

Interpretación de los Resultados:

1. **Amplio Apoyo a la Afiliación a Sistemas de Protección:** La gran mayoría de los empleados (88.7%) está a favor de la afiliación a sistemas de protección personal y familiar para mejorar la productividad. Esto refleja una comprensión generalizada de la importancia de estos sistemas para el bienestar y la eficiencia laboral.

2. **Áreas de Atención Identificadas:** Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (6.4%), es importante abordar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo" para comprender y abordar las preocupaciones de los empleados.

3. **Importancia de la Comunicación y Claridad:** La baja proporción de respuestas "No Sabe/No Opina" indica que la mayoría de los empleados tiene una posición clara. Sin embargo, investigar las razones detrás de esta indecisión permitirá mejorar la comunicación y la comprensión general.

En resumen, el análisis muestra un fuerte respaldo a la afiliación a sistemas de protección personal y familiar entre los empleados de Agrícola Cerro Prieto S.A. Identificar y abordar áreas

específicas mencionadas en las respuestas negativas contribuirá a fortalecer la percepción y la implementación de estos sistemas.

TABLA 26

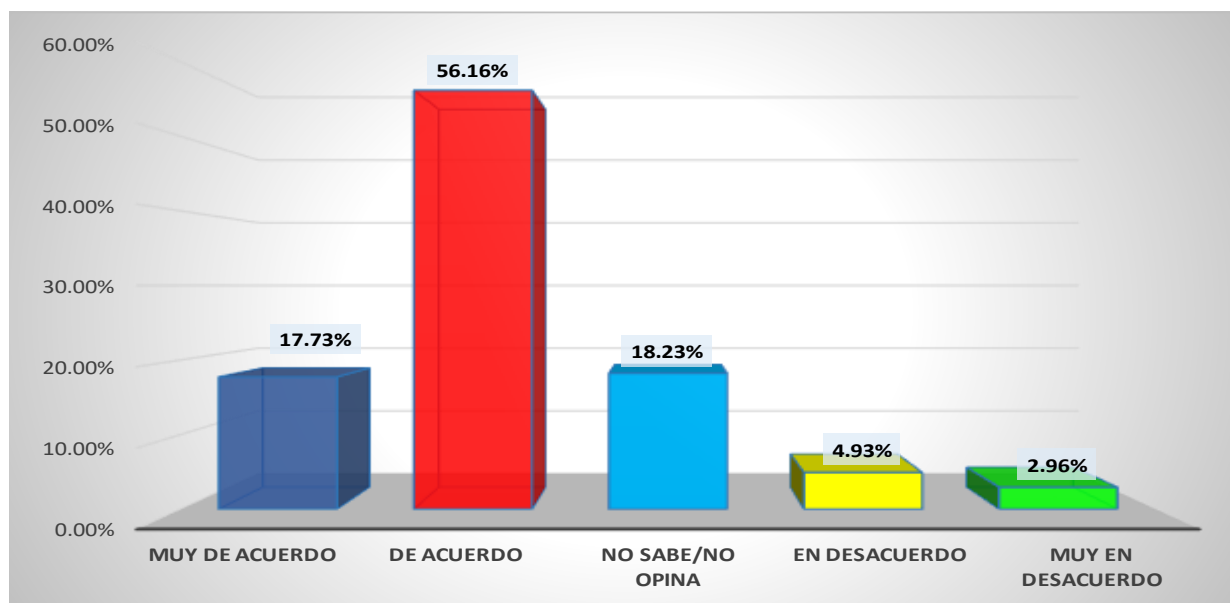
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A fomenta espacios de servicio social con las comunidades y demuestra interés por su familia?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	36	17.73%
DE ACUERDO	114	56.16%
NO SABE/NO OPINA	37	18.23%
EN DESACUERDO	10	4.93%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 26

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A fomenta espacios de servicio social con las comunidades y demuestra interés por su familia?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (36): 17.7% de los encuestados.
- De acuerdo (114): 56.2%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (37): 18.2% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (10): 4.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 2.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (73.9%) perciben que la empresa fomenta espacios de servicio social con las comunidades y demuestra interés por sus familias. Esto sugiere una percepción positiva sobre el compromiso social y familiar de la empresa.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.8%), es importante investigar las razones detrás de las respuestas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las áreas específicas de preocupación contribuirá a mejorar las prácticas sociales y familiares.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje significativo (18.2%).

Explorar las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre las prácticas sociales y familiares de la empresa. La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" indica una falta de claridad o información sobre las prácticas sociales y familiares de la empresa. Es crucial abordar esta falta de conocimiento para mejorar la comunicación y la comprensión.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva: La mayoría de los empleados (73.9%) perciben que la empresa fomenta espacios de servicio social con las comunidades y demuestra interés por sus familias. Esto indica una percepción positiva sobre el compromiso social y familiar de la empresa.

2. Áreas de Atención Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.8%), es importante investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar las prácticas sociales y familiares.

3. Importancia de la Comunicación Clara: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" (18.2%) destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la información sobre las prácticas sociales y familiares de la empresa para asegurar una comprensión completa por parte de los empleados.

En resumen, mientras la mayoría de los empleados percibe positivamente el compromiso social y familiar de la empresa, es crucial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar

la comunicación para garantizar una comprensión clara por parte de todos los empleados.

TABLA 27

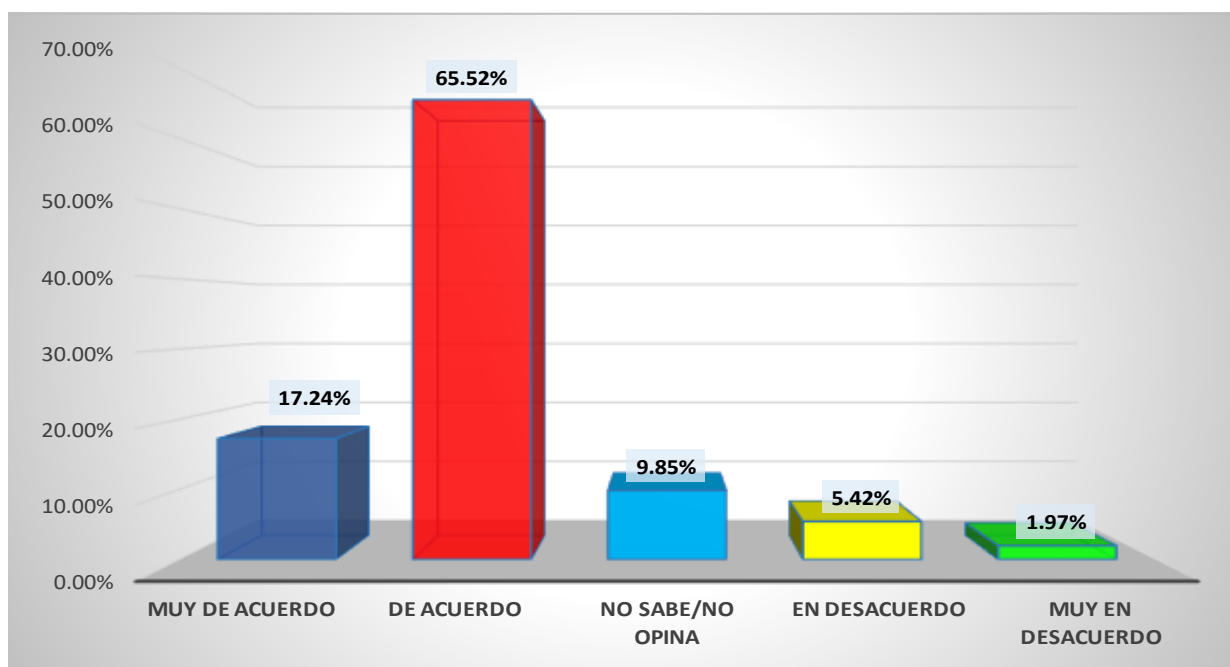
¿Estas de acuerdo con el desempeño que brindan sus colegas/compañeros de trabajo?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	35	17.24%
DE ACUERDO	133	65.52%
NO SABE/NO OPINA	20	9.85%
EN DESACUERDO	11	5.42%
MUY EN DESACUERDO	4	1.97%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 27

¿Estas de acuerdo con el desempeño que brindan sus colegas/compañeros de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (35): 17.2% de los encuestados.
- De acuerdo (133): 65.5%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (20): 9.9% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (11): 5.4% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (4): 2%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (82.7%) están de acuerdo o muy de acuerdo con el desempeño de sus colegas/compañeros de trabajo. Esto sugiere una percepción generalmente positiva del rendimiento laboral en el equipo.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.4%), es esencial investigar las razones detrás de las respuestas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las áreas específicas de preocupación contribuirá a mejorar el rendimiento del equipo.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje significativo (9.9%). Explorar las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción del desempeño laboral por parte de los empleados. La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" indica una posible falta de conocimiento o evaluación clara del desempeño de los colegas. Se recomienda indagar sobre las razones detrás de esta falta de opinión para entender mejor las percepciones de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva: La mayoría de los empleados (82.7%) están de acuerdo o muy de acuerdo con el desempeño de sus colegas/compañeros de trabajo. Esto sugiere una percepción generalmente positiva del rendimiento laboral en el equipo.

2. Áreas de Atención Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.4%), es esencial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar el rendimiento del equipo.

3. Importancia de la Evaluación Transparente: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" (9.9%) sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia en la evaluación del desempeño para asegurar que los empleados tengan información suficiente para formar opiniones informadas.

En resumen, la mayoría de los empleados tiene una percepción positiva del desempeño de sus colegas, pero es crucial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la transparencia en la evaluación del rendimiento.

TABLA 28

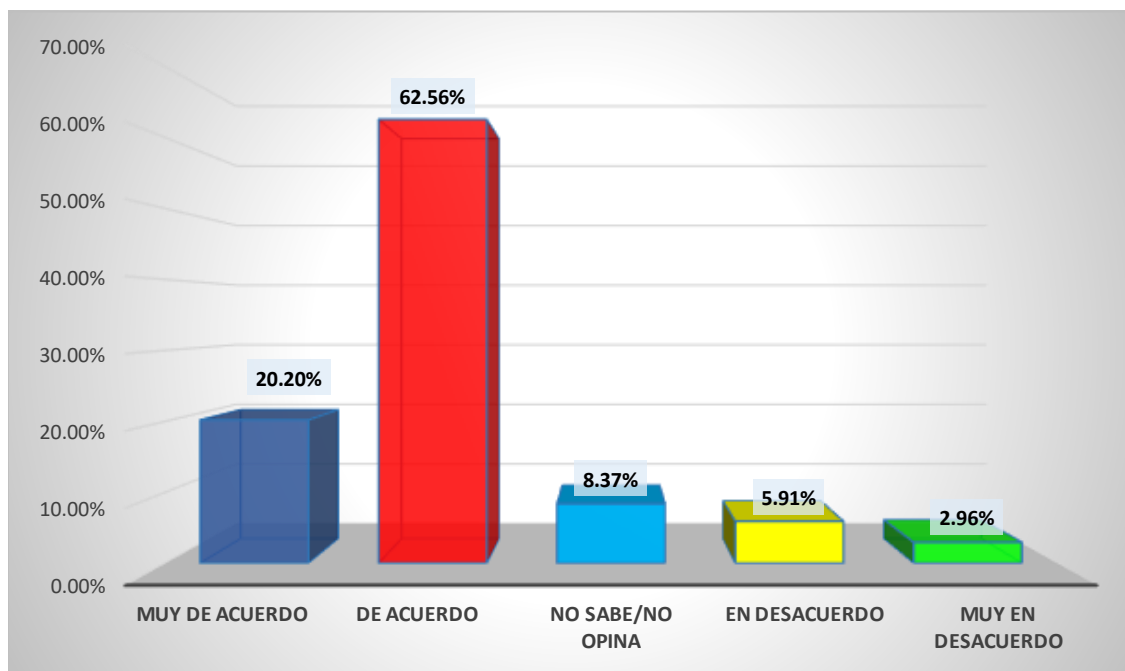
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A realiza incentivos monetarios cuando se realizan cumplimientos de metas?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	41	20.20%
DE ACUERDO	127	62.56%
NO SABE/NO OPINA	17	8.37%
EN DESACUERDO	12	5.91%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 28

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A realiza incentivos monetarios cuando se realizan cumplimientos de metas?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (41): 20.2% de los encuestados.
- De acuerdo (127): 62.6%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (17): 8.4% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (12): 5.9% de los encuestados.
- Muy En Desacuerdo (6): 2.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (82.8%) están de acuerdo o muy de acuerdo con la práctica de la empresa de proporcionar incentivos monetarios por el cumplimiento de metas. Esto puede indicar un sistema de reconocimiento efectivo y motivador.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (8.8%), es esencial investigar las razones detrás de las respuestas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las áreas específicas de preocupación contribuirá a mejorar la efectividad de los incentivos.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje moderado (8.4%). Entender las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre los incentivos monetarios. La proporción moderada de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que algunos empleados pueden no estar completamente informados o no tener claridad sobre el sistema de incentivos monetarios. Es esencial abordar esta falta de conocimiento para maximizar la efectividad de estos incentivos.

Interpretación de los Resultados:

1. **Aceptación Mayoritaria de Incentivos Monetarios:** La mayoría de los empleados (82.8%) está de acuerdo o muy de acuerdo con la práctica de la empresa de proporcionar incentivos monetarios por el cumplimiento de metas. Esto indica una percepción positiva y aceptación de esta estrategia motivadora.

2. **Áreas de Mejora Identificadas:** Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (8.8%), es crucial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar la efectividad de los incentivos.

3. **Importancia de la Comunicación Transparente:** La proporción moderada de respuestas "No Sabe/No Opina" (8.4%) subraya la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre el sistema de incentivos monetarios para garantizar que todos los empleados estén informados y motivados.

En resumen, la mayoría de los empleados acepta positivamente los incentivos monetarios, pero es esencial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación sobre estos incentivos para maximizar su efectividad.

TABLA 29

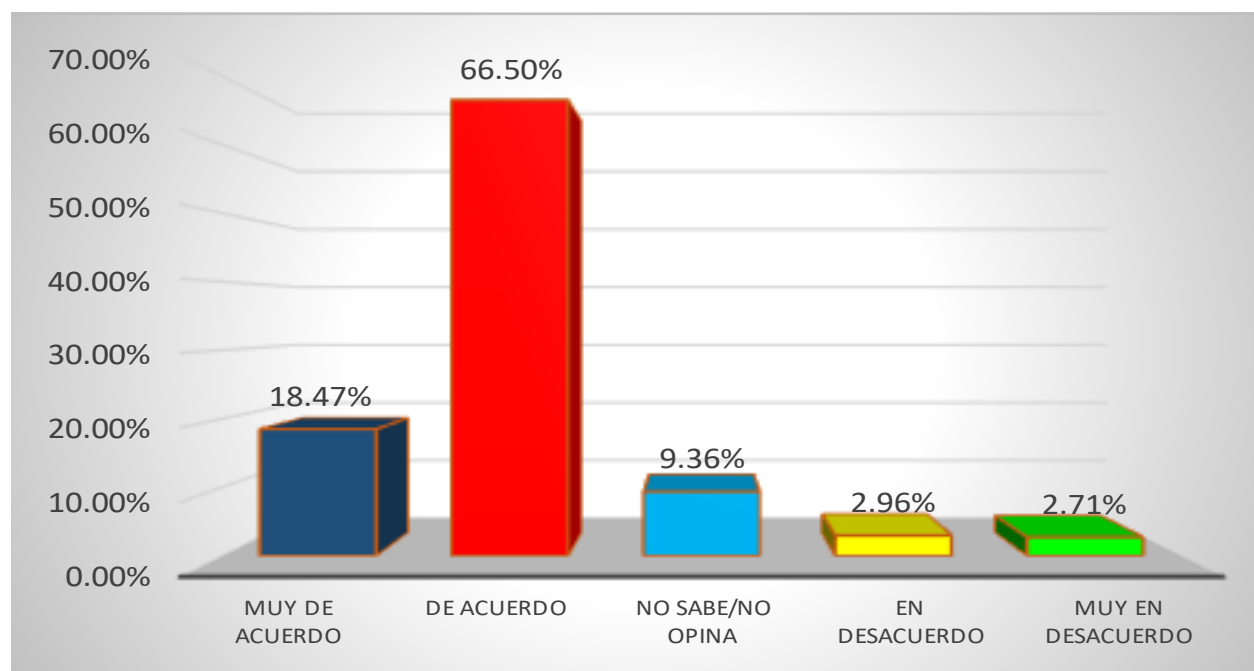
¿A los trabajadores se les paga justamente por la labor que realizan?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PROCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	38	18.47%
DE ACUERDO	135	66.50%
NO SABE/NO OPINA	19	9.36%
EN DESACUERDO	6	2.96%
MUY EN DESACUERDO	6	2.71%
TOTAL	203	100.00%

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 29

¿A los trabajadores se les paga justamente por la labor que realizan?



FUENTE: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (38): 18.5% de los encuestados.
- De acuerdo (135): 66.4%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (19): 9.4% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (6): 2.9%.
- Muy En Desacuerdo (6): 2.7%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (84.9%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que se les paga justamente por la labor que realizan. Esto indica una percepción positiva sobre la equidad salarial en la empresa.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque las respuestas negativas son relativamente bajas (5.6%), es esencial investigar las razones detrás de las respuestas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las áreas específicas de preocupación contribuirá a mejorar la percepción de la equidad salarial.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje moderado (9.5%). Entender las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre la equidad salarial. La proporción moderada de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que algunos empleados pueden no tener una percepción clara sobre la equidad salarial en la empresa. Es fundamental abordar esta falta de conocimiento para fortalecer la confianza de los empleados en el sistema salarial.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva sobre Equidad Salarial: La mayoría de los empleados (84.9%) está de acuerdo o muy de acuerdo con la equidad salarial en la empresa. Esto indica una percepción positiva y sugiere que los trabajadores sienten que se les paga justamente por su labor.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5.6%), es crucial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar la percepción general de la equidad salarial.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La proporción moderada de respuestas "No Sabe/No Opina" (9.5%) destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre el sistema salarial para fortalecer la confianza y la comprensión de los empleados.

En resumen, aunque la percepción general sobre la equidad salarial es positiva, es esencial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación para fortalecer la confianza y la comprensión de los empleados sobre el sistema salarial.

TABLA 30

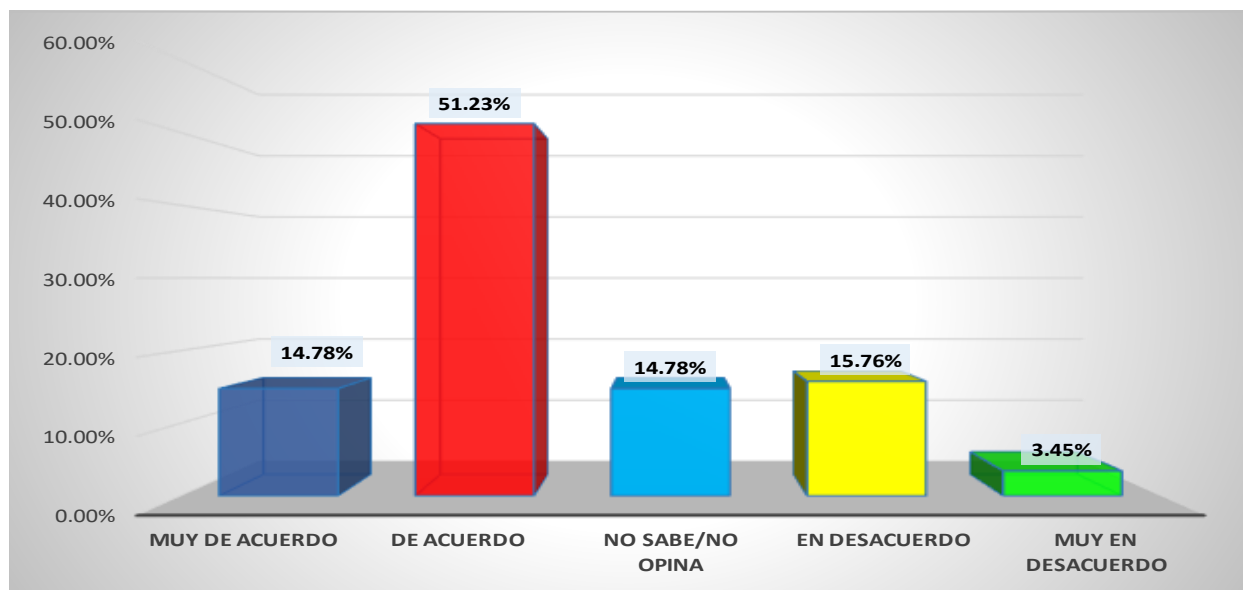
¿Estima que recibe una parte justa de la ganancia que percibe la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	30	14.78%
DE ACUERDO	104	51.23%
NO SABE/NO OPINA	30	14.78%
EN DESACUERDO	32	15.76%
MUY EN DESACUERDO	7	3.45%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 30

¿Estima que recibe una parte justa de la ganancia que percibe la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (30): 14.8% de los encuestados.
- De acuerdo (104): 51.2%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (30): 14.8% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (32): 15.8%.
- Muy En Desacuerdo (5): 2.5%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: Casi dos tercios de los empleados (65.9%) están de acuerdo o muy de acuerdo con recibir una parte justa de las ganancias de la empresa. Esto indica una percepción positiva sobre la participación en las ganancias.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es relativamente baja (18.3%), es esencial investigar las razones detrás de las respuestas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las áreas específicas de preocupación contribuirá a mejorar la percepción sobre la distribución de ganancias.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje considerable (14.8%). Comprender las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre su participación en las ganancias. La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que algunos empleados pueden no tener una percepción clara sobre su participación en las ganancias de la empresa. Mejorar la comunicación y la transparencia sobre este tema específico contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva sobre Participación en Ganancias: La mayoría de los empleados (65.9%) está de acuerdo o muy de acuerdo con recibir una parte justa de las ganancias de la empresa. Esto indica una percepción positiva sobre la participación en las ganancias.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (18.3%), es crucial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar la percepción general sobre la distribución de ganancias.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" (14.8%) destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre la participación en ganancias para fortalecer la comprensión de los empleados.

En resumen, aunque la percepción general sobre la participación en ganancias es positiva, es esencial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación para fortalecer la comprensión y la confianza de los empleados en este aspecto específico.

TABLA 31

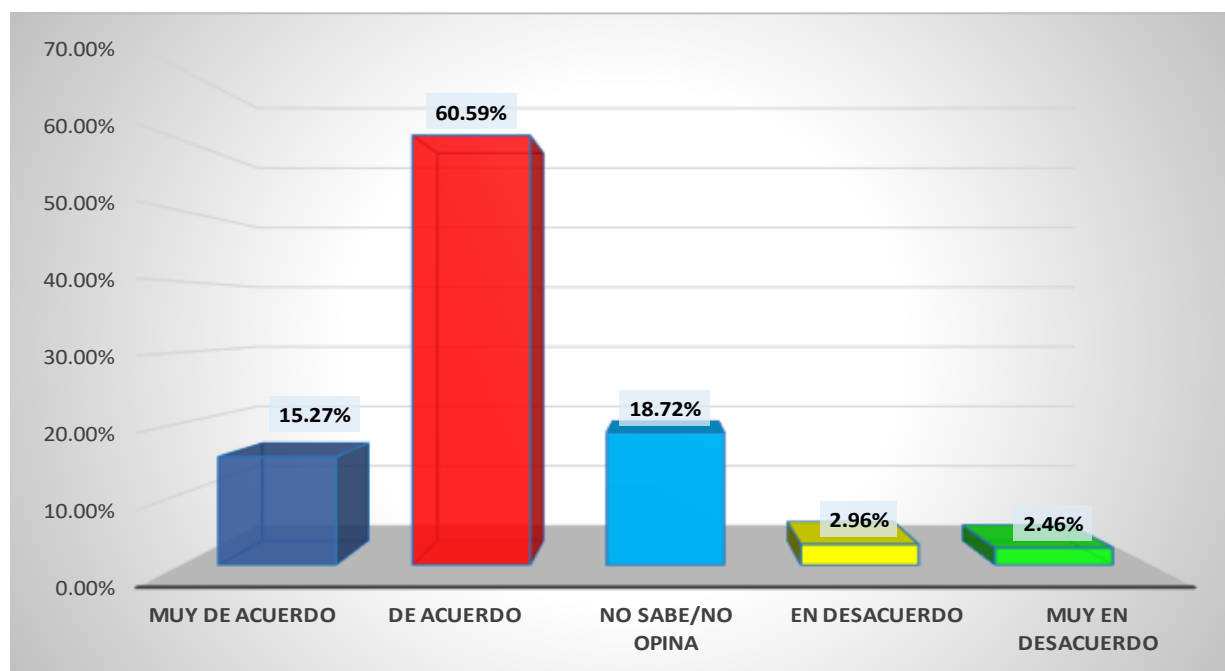
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	31	15.27%
DE ACUERDO	123	60.59%
NO SABE/NO OPINA	38	18.72%
EN DESACUERDO	6	2.96%
MUY EN DESACUERDO	5	2.46%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 31

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (31): 15.3% de los encuestados.
- De acuerdo (123): 60.6%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (38): 18.7% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (5): 2.5%.
- Muy En Desacuerdo (5): 2.5%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (75.9%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que la empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales. Esto sugiere una percepción general positiva sobre la adhesión a las políticas de la empresa.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5%), es importante identificar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Esto contribuirá a abordar las preocupaciones y fortalecer el cumplimiento de políticas institucionales.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje considerable (18.7%). Comprender las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre el cumplimiento de políticas institucionales. La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que algunos empleados pueden no tener una percepción clara sobre el cumplimiento de políticas institucionales. Mejorar la comunicación y la transparencia sobre este tema específico contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva sobre Cumplimiento de Políticas Institucionales: La mayoría de los empleados (75.9%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que la empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales. Esto indica una percepción positiva sobre el seguimiento de las políticas de la empresa.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5%), es crucial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a mejorar el cumplimiento de políticas institucionales.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" (18.7%) destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre el cumplimiento de políticas institucionales para fortalecer la comprensión de los empleados.

En resumen, aunque la percepción general sobre el cumplimiento de políticas institucionales es positiva, es esencial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación para fortalecer la comprensión y la confianza de los empleados en este aspecto específico.

TABLA 32

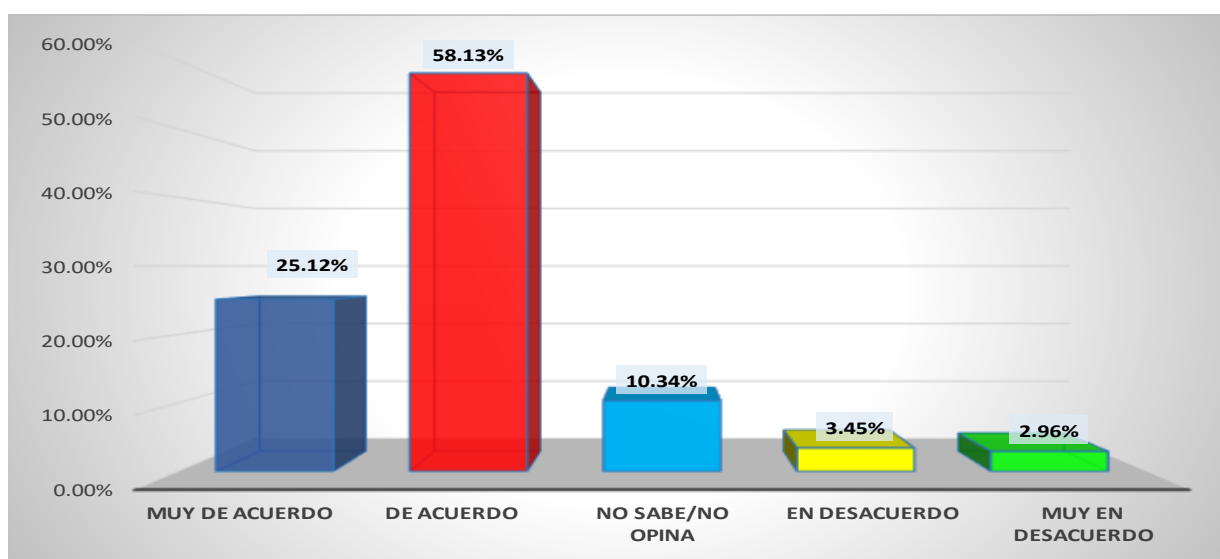
¿Piensa que todos tienen la oportunidad de recibir un reconocimiento especial (bonos, premios, medalla)?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	51	25.12%
DE ACUERDO	118	58.13%
NO SABE/NO OPINA	21	10.34%
EN DESACUERDO	7	3.45%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 32

¿Piensa que todos tienen la oportunidad de recibir un reconocimiento especial (bonos, premios, medalla)?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (51): 25.1% de los encuestados.
- De acuerdo (118): 58.1%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (21): 10.3% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (7): 3.4%.
- Muy En Desacuerdo (6): 2.9%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: Una gran mayoría de empleados (83.2%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que todos tienen la oportunidad de recibir un reconocimiento especial. Esto sugiere una percepción positiva de la equidad en el reconocimiento dentro de la empresa.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (6.3%), es crucial identificar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Esto permitirá abordar las preocupaciones y fortalecer las prácticas de reconocimiento.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje considerable (10.3%). Comprender las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre el reconocimiento especial. La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que algunos empleados pueden no tener una percepción clara sobre las oportunidades de reconocimiento especial. Mejorar la comunicación y la transparencia sobre este tema específico contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva sobre Reconocimiento Especial: La gran mayoría de empleados (83.2%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que todos tienen la oportunidad de recibir un reconocimiento especial. Esto indica una percepción positiva de la equidad en el reconocimiento dentro de la empresa.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (6.3%), es crucial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a fortalecer las prácticas de reconocimiento.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" (10.3%) destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre las oportunidades de reconocimiento especial para fortalecer la comprensión de los empleados.

En resumen, la percepción general sobre las oportunidades de reconocimiento especial es positiva, pero es esencial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación para fortalecer la comprensión y la equidad en las prácticas de reconocimiento.

TABLA 33

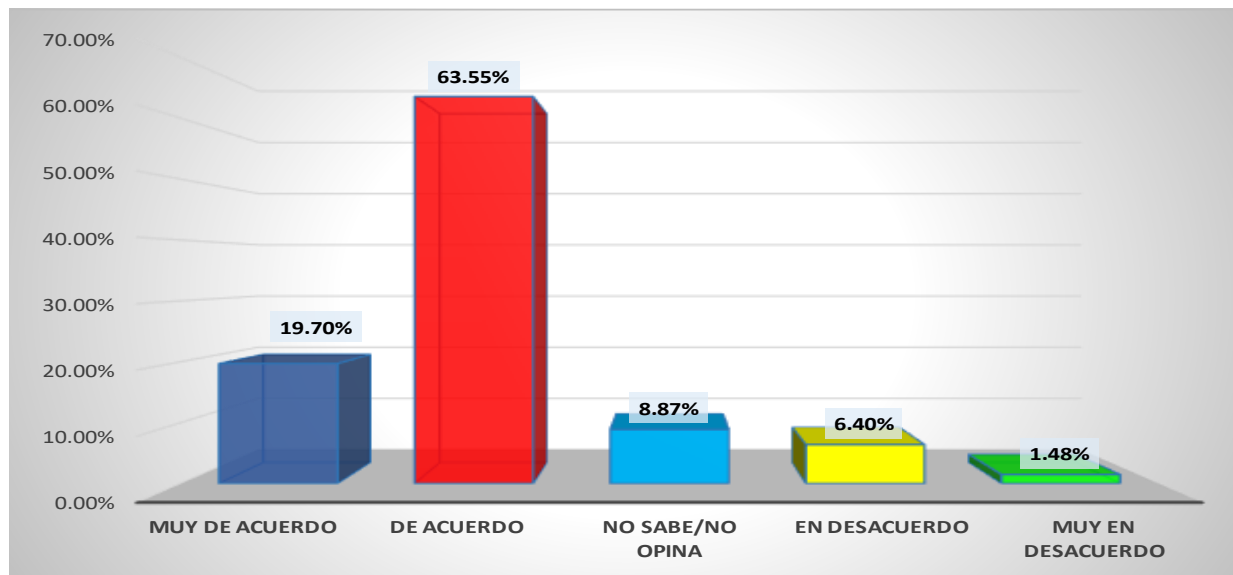
¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A le brinda la oportunidad de desarrollar todas sus habilidades y destrezas?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	40	19.70%
DE ACUERDO	129	63.55%
NO SABE/NO OPINA	18	8.87%
EN DESACUERDO	13	6.40%
MUY EN DESACUERDO	3	1.48%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 33

¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A le brinda la oportunidad de desarrollar todas sus habilidades y destrezas?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (40): 19.7% de los encuestados.
- De acuerdo (129): 63.5%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (18): 8.9% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (13): 6.4%.
- Muy En Desacuerdo (3): 1.5%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: Una gran mayoría de empleados (83.2%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que la empresa les brinda la oportunidad de desarrollar todas sus habilidades y destrezas. Esto sugiere un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.9%), es importante identificar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Esto permitirá abordar las preocupaciones y fortalecer las oportunidades de desarrollo.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje significativo (8.9%). Entender las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre las oportunidades de desarrollo. La proporción considerable de respuestas

"No Sabe/No Opina" sugiere que algunos empleados pueden tener dudas o falta de información sobre las oportunidades de desarrollo en la empresa. Mejorar la comunicación y la transparencia en este aspecto específico contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva sobre Oportunidades de Desarrollo: La gran mayoría de empleados (83.2%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que la empresa les brinda la oportunidad de desarrollar todas sus habilidades y destrezas. Esto indica un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (7.9%), es crucial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a fortalecer las oportunidades de desarrollo.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" (8.9%) destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre las oportunidades de desarrollo. Esto contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados y a abordar posibles malentendidos.

En resumen, la percepción general sobre las oportunidades de desarrollo es positiva, pero es esencial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación para fortalecer la comprensión y el aprovechamiento de las oportunidades de desarrollo por parte de los empleados.

TABLA 34

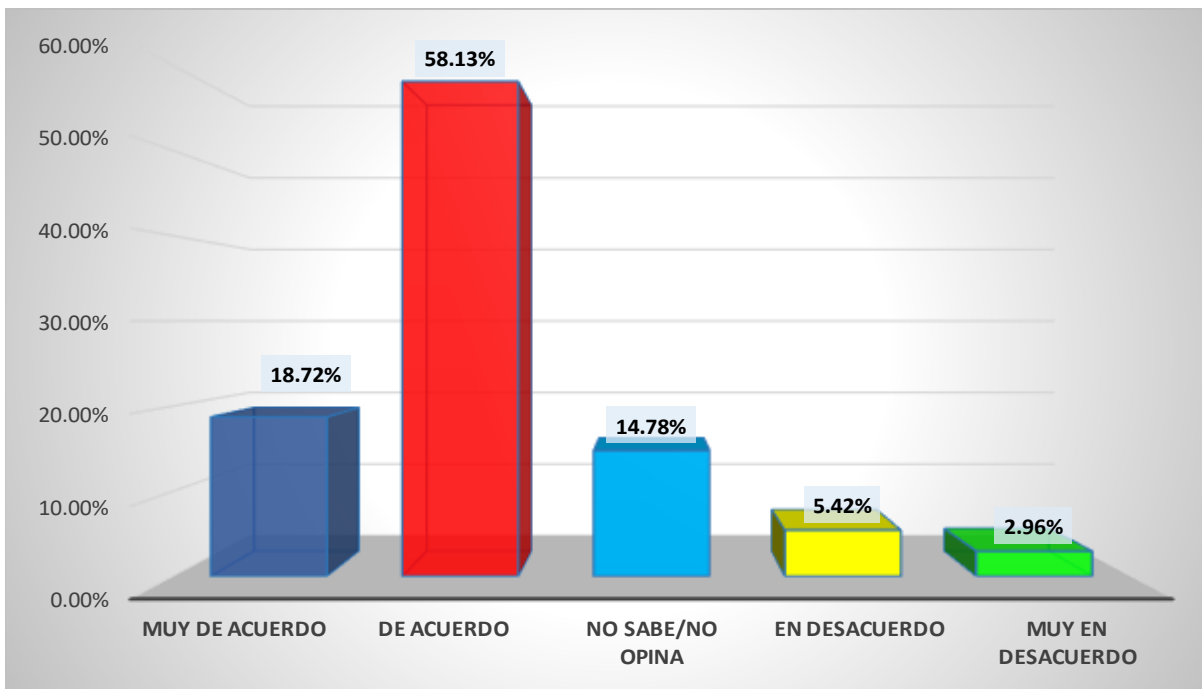
¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A reconoce sus esfuerzos por sus logros obtenidos?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	38	18.72%
DE ACUERDO	118	58.13%
NO SABE/NO OPINA	30	14.78%
EN DESACUERDO	11	5.42%
MUY EN DESACUERDO	6	2.96%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 34

¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A reconoce sus esfuerzos por sus logros obtenidos?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (38): 18.7% de los encuestados.
- De acuerdo (118): 58.1%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (30): 14.8% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (11): 5.4%.
- Muy En Desacuerdo (6): 3%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (76.8%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que la empresa reconoce sus esfuerzos por los logros obtenidos. Esto sugiere un ambiente en el que se valora y reconoce el trabajo de los empleados.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (8.4%), es importante identificar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Esto permitirá abordar las preocupaciones y fortalecer el reconocimiento de los logros.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje significativo (14.8%). Entender las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre el reconocimiento de sus esfuerzos. La proporción considerable de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que algunos empleados pueden tener dudas o falta de información sobre el reconocimiento de sus esfuerzos. Mejorar la comunicación y la transparencia en este aspecto específico contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva sobre Reconocimiento de Esfuerzos: La mayoría de los empleados (76.8%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que la empresa reconoce sus esfuerzos por los logros obtenidos. Esto indica un ambiente en el que se valora y reconoce el trabajo de los empleados.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (8.4%), es crucial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a fortalecer el reconocimiento de los logros.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" (14.8%) destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre el reconocimiento de esfuerzos. Esto contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados y a abordar posibles malentendidos.

En resumen, la percepción general sobre el reconocimiento de esfuerzos es positiva, pero es esencial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación para fortalecer la comprensión y el reconocimiento de los esfuerzos por parte de los empleados.

TABLA 35

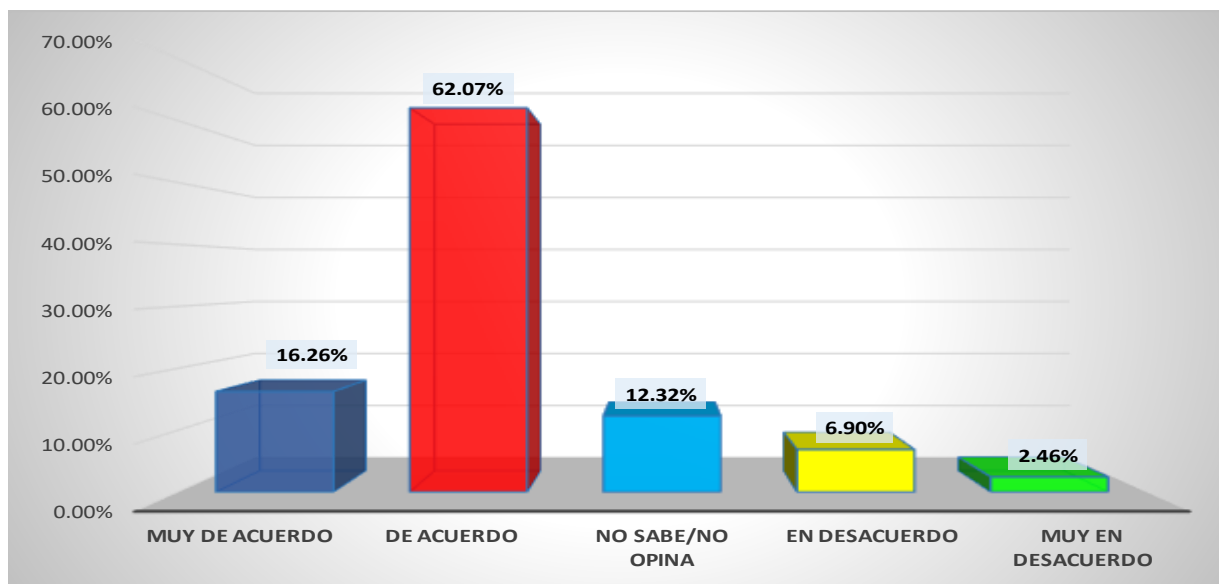
¿Considera que el sistema de premiación es justo y valorado?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	33	16.26%
DE ACUERDO	126	62.07%
NO SABE/NO OPINA	25	12.32%
EN DESACUERDO	14	6.90%
MUY EN DESACUERDO	5	2.46%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 35

¿Considera que el sistema de premiación es justo y valorado?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (33): 16.3% de los encuestados.
- De acuerdo (126): 62.1%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (25): 12.3% de los encuestados.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (14): 6.9%.
- Muy En Desacuerdo (5): 2.5%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La mayoría de los empleados (78.4%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que el sistema de premiación es justo y valorado. Esto indica una percepción positiva sobre la equidad y valoración de las recompensas.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (9.4%), es esencial indagar en las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas permitirá abordar las preocupaciones y mejorar la efectividad del sistema de premiación.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un porcentaje significativo (12.3%). Comprender las razones detrás de esta indecisión proporcionará información clave sobre la percepción de los empleados sobre la equidad y valoración del sistema de premiación. La proporción considerable de respuestas "No Sabe/No Opina" sugiere que algunos empleados pueden tener dudas o falta de información sobre el sistema de premiación. Mejorar la comunicación y la transparencia en este aspecto específico contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva sobre el Sistema de Premiación: La mayoría de los empleados (78.4%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que el sistema de premiación es justo y valorado. Esto indica una percepción positiva sobre la equidad y valoración de las recompensas.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (9.4%), es crucial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas contribuirá a abordar las preocupaciones y mejorar la efectividad del sistema de premiación.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" (12.3%) destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia sobre el sistema de premiación. Esto contribuirá a fortalecer la comprensión de los empleados y a abordar posibles malentendidos.

En resumen, la percepción general sobre el sistema de premiación es positiva, pero es esencial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación para fortalecer la comprensión y la efectividad del sistema de premiación.

TABLA 36

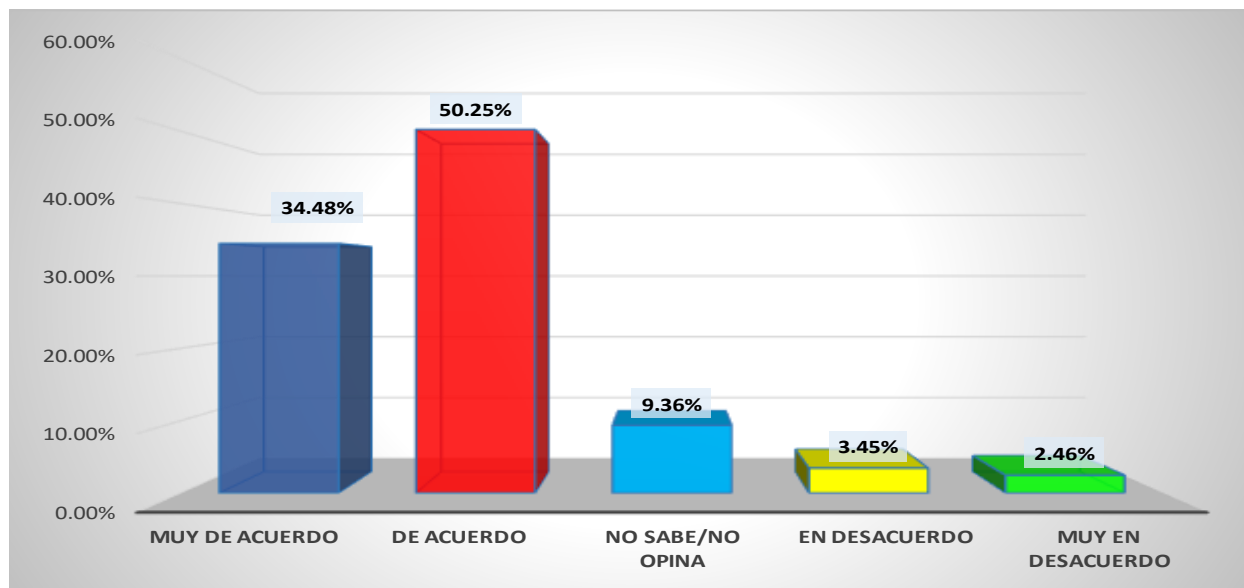
¿Consideras que todos tienen la oportunidad de ser premiado en algún momento?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MUY DE ACUERDO	70	34.48%
DE ACUERDO	102	50.25%
NO SABE/NO OPINA	19	9.36%
EN DESACUERDO	7	3.45%
MUY EN DESACUERDO	5	2.46%
TOTAL	203	100.00%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 36

¿Consideras que todos tienen la oportunidad de ser premiado en algún momento?



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

1. Respuestas Positivas:

- Muy de Acuerdo (70): 34.5% de los encuestados.
- De acuerdo (102): 50.2%.

2. Respuestas Neutrales o Indefinidas:

- No Sabe/No Opina (19): 9.4%.

3. Respuestas Negativas:

- En Desacuerdo (7): 3.4%.
- Muy En Desacuerdo (5): 2.5%.

Problematización de las Respuestas:

Respuestas Positivas:

- Fortalezas: La gran mayoría de los empleados (84.7%) cree que todos tienen la oportunidad de ser premiados en algún momento. Esto sugiere una percepción positiva sobre la equidad de las oportunidades de premiación.

Respuestas Negativas:

- Áreas de Atención: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5.9%), es crucial indagar sobre las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas permitirá abordar las preocupaciones y fortalecer la equidad percibida en las oportunidades de premiación.

Incidencia de las Respuestas "No Sabe/No Opina":

- La categoría "No Sabe/No Opina" representa un 9.4% de las respuestas, lo que indica que algunos empleados pueden tener dudas o falta de información sobre la equidad de las oportunidades de premiación. La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia en cuanto a las oportunidades de premiación. Proporcionar información clara sobre cómo se determinan y otorgan los premios ayudará a disipar las dudas y fortalecer la percepción de equidad.

Interpretación de los Resultados:

1. Percepción Mayoritariamente Positiva sobre las Oportunidades de Premiación: La gran mayoría de los empleados (84.7%) cree que todos tienen la oportunidad de ser premiados en algún momento. Esto sugiere una percepción positiva sobre la equidad de las oportunidades de premiación.

2. Áreas de Mejora Identificadas: Aunque la proporción de respuestas negativas es baja (5.9%), es esencial investigar las áreas específicas mencionadas en "En Desacuerdo" y "Muy En Desacuerdo". Identificar las razones detrás de estas respuestas permitirá abordar las preocupaciones y fortalecer la equidad percibida en las oportunidades de premiación.

3. Importancia de la Comunicación Transparente: La proporción significativa de respuestas "No Sabe/No Opina" destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia en cuanto a las oportunidades de premiación. Proporcionar información clara sobre cómo se determinan y otorgan los premios ayudará a disipar las dudas y fortalecer la percepción de equidad.

En resumen, la mayoría de los empleados percibe que todos tienen la oportunidad de ser premiados, pero es crucial abordar las áreas de preocupación identificadas y mejorar la comunicación para fortalecer la equidad percibida en las oportunidades de premiación.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

a. Definición Operacional: La percepción positiva de un 84.7% respecto al reconocimiento de esfuerzos en Agrícola Cerro Prieto S.A es alentadora; La teoría de la motivación propone que el reconocimiento y la valoración del desempeño influyen directamente en la satisfacción y el compromiso laboral (Robbins y Judge, 2019). La definición operacional de reconocimiento dentro de la organización se sustenta en la percepción de los empleados sobre la valoración de sus esfuerzos. Sin embargo, es crucial abordar el 15.3% de respuestas menos favorables. La falta de reconocimiento puede tener consecuencias adversas, como la disminución de la motivación y la productividad (Maslach y Leiter, 2001). Estos resultados resaltan la importancia de implementar estrategias de reconocimiento efectivas para garantizar un ambiente laboral positivo.

b. Reclutamiento: Aunque el 84.9% de los trabajadores percibe que recibe una parte justa de las ganancias y esto está alineado con la teoría de equidad en el empleo, que sugiere que la percepción de justicia salarial afecta la satisfacción laboral (Adams, 1963). La definición operacional de equidad en la ganancia se basa en la percepción de los empleados sobre la relación entre sus esfuerzos y las recompensas financieras recibida es esencial abordar el 15.1% restante que no comparte esta percepción. La teoría de la equidad sugiere que las discrepancias en la percepción salarial pueden conducir a la insatisfacción y la falta de compromiso (Huseman y Miles, 1985). Para respaldar la retención de empleados, se deben revisar y comunicar claramente las políticas salariales.

c. Formalización Laboral: A pesar de que la mayoría (85.7%) percibe que la empresa cumple con las obligaciones legales lo cual es está alineado con la definición operacional de formalización laboral, que se basa en la percepción de los empleados sobre el cumplimiento de las

obligaciones legales y la protección en situaciones de riesgo (Hernández y Vidal, 2017). La formalización laboral es fundamental para la seguridad y bienestar de los trabajadores; el 14.3% restante que no está seguro o no opina señala una brecha en la comunicación organizacional. La falta de claridad sobre los beneficios y protecciones puede generar ansiedad entre los trabajadores (Hernández y Vidal, 2017). Mejorar la comunicación sobre políticas y beneficios laborales puede abordar estas percepciones.

d. Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades: Aunque el 84.8% ve positivamente las oportunidades de capacitación y está acorde con la teoría del desarrollo de recursos humanos que respalda la importancia de invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño laboral (Noe-Hollenbeck et al, 2019). La definición operacional se basa en la percepción de los empleados sobre las oportunidades de desarrollo proporcionadas por la empresa; el 15.2% restante, que no está seguro o no opina, puede indicar falta de conciencia o acceso. La teoría del aprendizaje organizacional destaca la importancia de proporcionar oportunidades de desarrollo continuo (Argyris y Schön, 1996). La implementación de un modelo de contratación masiva podría incluir programas de capacitación accesibles y promover una cultura de aprendizaje.

e. Bienestar del Trabajador: Aunque la mayoría (84.3%) experimenta un clima laboral agradable y redundante en la teoría del bienestar laboral sugiere que un clima positivo contribuye al compromiso y la satisfacción laboral (Wright y Cropanzano, 1998). La definición operacional se basa en la percepción de los empleados sobre la calidad de las relaciones laborales y el ambiente de trabajo; el 15.7% restante, que no está seguro o no opina, destaca la necesidad de evaluar y mejorar las relaciones laborales. La teoría del bienestar laboral sugiere que la calidad de las relaciones laborales influye en la satisfacción y la productividad (Wright y Cropanzano, 1998).

Fomentar un ambiente inclusivo y resolver posibles conflictos puede fortalecer aún más el bienestar laboral.

VI. CONCLUSIONES

- a. En la fase del proceso de Planeamiento el reclutamiento efectivo, la planificación debe centrarse en estrategias de reclutamiento que refuercen la satisfacción y el compromiso del personal.
- b. En la fase del proceso de Planeamiento en la organización, la formalización laboral transparente, es esencial organizar políticas laborales claras y transparentes para garantizar la equidad y comprensión
- c. En la fase del proceso de Planeamiento de la dirección, el desarrollo y fortalecimiento de Capacidades: La dirección debe impulsar programas de capacitación para un crecimiento continuo.
- d. En la fase del proceso de Planeamiento de bienestar del trabajador, se requiere una dirección que promueva un ambiente laboral positivo y relaciones saludables
- e. En la fase del proceso de Planeamiento de control, la evaluación constante del bienestar, el control debe centrarse en monitorear el bienestar y ajustar las políticas según sea necesario.
- f. La situación expuesta a través de la presente investigación justifica la Formulación e Implementación del modelo de Contratación Masiva en la Agrícola Cerro Prieto S.A, Lambayeque; que permita la Optimización del proceso de reclutamiento y selección de personal en dicha empresa.

VII. RECOMENDACIONES

- a) En función a los objetivos, a los resultados y a las conclusiones, de acuerdo al análisis y diagnóstico realizado y presentados en capítulos anteriores, se recomienda la implementación de un Modelo de Gestión: Talento Humano en Reclutamiento y Contratación Masiva; cuya estructura se presenta a continuación:

Figura 37. Modelo de Gestión



VIII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: La Trilogía - VOL 1* (p. 82). Buenos Aires: Granica.
- Arteaga, B. (2018). *Buenas prácticas en la adquisición de Talento Sector de bebidas no alcohólicas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12703>
- Centro Europeo de Empresas Innovadoras de la Comunidad Valenciana (16 de marzo de 2008). *Reclutar y Seleccionar personas. Impreso en Valencia – España*. <https://ceeivalencia.emprenemjunts.es/>
- Chiavenato Idalberto (15 de agosto de 2009). *Gestión del Talento Humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. – México. https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
- David, W. (2006). *Los programas de reclutamiento, selección e inducción en el Colegio Capouilliez*. [Tesis de Maestría, Universidad San Carlos de Guatemala – Guatemala]. <https://es.slideshare.net/slideshow/031823pdf/251831422>
- Díaz, P. (2019). *Implementación de un método masivo a través de las redes sociales dentro de Adecco Group Seccional Bucaramanga*. [Tesis de Titulación, Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga, Colombia]. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/7518>
- Espinosa, T. (2012). *Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito*. [Tesis de

- Titulación, Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito – Ecuador].
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/3748>
- Guevara, V. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusivas SRL*. [Tesis de Titulación, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/3/browse?value=Selecci%C3%B3n+del+personal&type=subject>
- Grados, J. (2013). Reclutamiento. Selección, contratación e inducción del personal. Editorial El manual Moderno (Colombia), Ltda. Santafé – Colombia. 4ta Edición.
- Hernández, R. y Vidal, C. (2017). Factores que inciden en la formalización laboral: Estudio de caso en empresas de Lima Metropolitana. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 22(12), 31–43.
- Jerico Pilar (2008). *La nueva Gestión del Talento Humano – Construyendo compromiso*. Pearson Educación, S. A. Impreso en España.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Quisbert, N. (2016). *Diseño de un Plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L.* [Tesis de Titulación, Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia]. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/7725>
- Rascón, O. (2010). *Propuesta para implementar un proceso de reclutamiento y selección de personal, en el Instituto de Defensa Pública Penal*. [Tesis de Titulación, Universidad San Carlos de Guatemala – Guatemala]. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2223_in.pdf
- Venegas, Q. (2020). *Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A.* [Tesis de Titulación, Universidad Señor de Sipan, Pimentel]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7624>

IX. ANEXOS

Anexo A: Encuesta

Estudio:

OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE CONTRATACIÓN MASIVA EN EPOCA DE COSECHA – LAMBAYEQUE

Indicaciones: Lea detenidamente; analice la pregunta y responda con el mayor grado de sinceridad la siguiente encuesta; marcando con un aspa (X) la alternativa respectiva:

DEFINICIÓN OPERACIONAL

	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO SABE/NO OPINA	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
1 ¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes comunican claramente lo que se espera de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 ¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes son competentes en el giro del negocio y manejo de situaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 ¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con una buena estructura organizacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A comparte adecuadamente la información del Reglamento Interno de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con políticas de seguridad en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A hace valer o cumplir su política de trabajo (vacaciones, gratificaciones, etc)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 ¿Tiene conocimiento de los procesos y procedimientos administrativos que siguen dentro de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 ¿Los procesos de las áreas en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A están bien estructurados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A brinda la capacitación necesaria para cumplir con los procedimientos a ejecutar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cuenta con el personal suficiente y totalmente capacitado en la recolección y procesamiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 ¿La empresa Cerro Prieto brinda las herramientas de trabajo necesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 ¿Las herramientas administrativas que me brinda la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A me permite estar actualizado para ser competente en el mercado y cumplir con mi labor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RECLUTAMIENTO

- 13 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante?
- 14 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal?
- 15 ¿Conoce Ud. detalladamente las funciones del cargo a ocupar?
- 16 ¿Considera Ud. que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar el cargo convocado?
- 17 ¿Existen (plazos) fechas para la recepción de CV?
- 18 ¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A es un buen lugar para realizar sus labores?
- 19 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A ofrece capacitación con la finalidad de promover desarrollo profesional?
- 20 ¿Según modalidad de contrato considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A lo mantiene informado cual es su situación laboral?
- 21 ¿Considera esencial aplicar un modelo de gestión de talento humano en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A?

DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

- 22 ¿El clima de trabajo con sus compañeros es agradable?
- 23 ¿La Gerencia/Sub Gerencia/Jefes reconocen el buen trabajo y el esfuerzo extra?
- 24 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A cumple en brindarle todos los beneficios de acuerdo a ley y se encuentran protegidos si sufren algún accidente laboral?
- 25 ¿Le gustaría que los trabajadores estén afiliados a sistemas de protección personal y familiar para mejorar su productividad
- 26 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A fomenta espacios de servicio social con las comunidades y demuestra interés por su familia?
- 27 ¿Estas de acuerdo con el desempeño que brindan sus colegas/compañeros de trabajo?
- 28 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A realiza incentivos monetarios cuando se realizan cumplimientos de metas?
- 29 ¿A los trabajadores se les paga justamente por la labor que realizan?
- 30 ¿Estima que recibe una parte justa de la ganancia que percibe la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A.?

- 31 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales?
- 32 ¿Piensa que todos tienen la oportunidad de recibir un reconocimiento especial (bonos, premios, medalla)?
- 33 ¿La empresa Agrícola Cerro Prieto S.A le brinda la oportunidad de desarrollar todas sus habilidades y destrezas?
- 34 ¿Considera que la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A reconoce sus esfuerzos por sus logros obtenidos?
- 35 ¿Considera que el sistema de premiación es justo y valorado?
- 36 ¿Consideras que todos tienen la oportunidad de ser premiado en algún momento?

Anexo B: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	Exploratoria, Descriptiva y Correlacional	Población	Técnica
¿De qué manera aportamos al proceso de Reclutamiento y Selección en la Agrícola Cerro Prieto S.A, mediante la implementación de un Modelo de Contratación Masiva de trabajadores en época de cosecha?	Analizar y mejorar la gestión del talento humano en Agrícola Cerro Prieto S.A. a través de la implementación de un Modelo de Contratación Masiva de trabajadores durante la época de cosecha.	Si se implementa un Modelo de Contratación Masiva de trabajadores en época de cosecha en Agrícola Cerro Prieto S.A., entonces se logrará un aporte significativo a la gestión del talento humano en términos de eficiencia en el reclutamiento y selección de personal, mejor aprovechamiento de recursos y mayor productividad en la empresa.	Implementación del Modelo de Contratación Masiva de trabajadores en época de cosecha en Agrícola Cerro Prieto S.A.		1000 (Personal contratado)	Entrevistas, Encuestas, Analisis documental
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifica	Variable Dependiente		Muestra	Instrumentos
¿Qué lineamientos, procesos y procedimientos deben considerarse para el Reclutamiento y Selección de Personal en época de cosecha en la Agrícola Cerro Prieto S.A al implementar un Modelo de Contratación Masiva de trabajadores?	1.Revisar y evaluar los lineamientos y políticas actuales de reclutamiento y selección de personal en Agrícola Cerro Prieto S.A; que permita diseñar y proponer lineamientos, procesos y procedimientos mejorados para el reclutamiento y selección de personal en Agrícola Cerro Prieto S.A. durante la época de cosecha.	Si se revisan y evalúan de manera exhaustiva los lineamientos y políticas actuales de reclutamiento y selección de personal en Agrícola Cerro Prieto S.A., entonces se identificarán áreas de mejora y oportunidades para optimizar el proceso de reclutamiento y selección durante la época de cosecha y ello permite el diseñar y proponer lineamientos, procesos y procedimientos mejorados para el reclutamiento y selección de personal en Agrícola Cerro Prieto S.A. durante la época de cosecha, entonces se fortalecerá la eficiencia y efectividad de la gestión del talento humano en la empresa.	Eficiencia en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la Agrícola Cerro Prieto S.A. durante la época de cosecha Indicadores: 1. Reclutamiento 2. Formalización Laboral 3. Desarrollo y fortalecimiento de capacidades 4. Bienestar del trabajador		203 (Personal contratado)	El instrumento es el "cuestionario"

Elaboración propia