

Modelo teórico de gestión del talento humano para la mejora de la productividad administrativa en la bananera Hacienda Amanda Michelle

Theoretical model for human talent management to improve administrative productivity at the Hacienda Amanda Michelle banana plantation.

¹ Anamey Mendoza Mera
Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix Lopez. Ecuador
amendoza@espam.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-7709-8427>



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 13/04/2025

Revisado: 15/05/2025

Aceptado: 30/06/2025

Publicado: 07/07/2025

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v8i3.3434>

Cítese:

Mendoza Mera, A. (2025). Modelo teórico de gestión del talento humano para la mejora de la productividad administrativa en la bananera Hacienda Amanda Michelle . *ConcienciaDigital*, 8(3), 23-42. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v8i3.3434>



CONCIENCIA DIGITAL, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://concienciadigital.org>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Palabras claves:

Gestión del
Talento Humano,
Productividad
Administrativa y
Sector bananero
ecuatoriano.

Resumen

El estudio revela que la gestión del talento humano en el sector bananero ecuatoriano presenta deficiencias críticas que impactan profundamente la productividad administrativa. En la Hacienda Amanda Michelle, se identificó problemas sistémicos entre las prácticas organizacionales y las necesidades del capital humano: los procesos de selección priorizan la urgencia sobre las competencias, generando desajustes en los puestos de trabajo. La capacitación es percibida como irrelevante y desconectada de las funciones reales, mientras que las remuneraciones se consideran injustas y desvinculadas del desempeño. Esta combinación genera desmotivación crónica y erosión del compromiso laboral. Frente al este escenario, se propone un modelo transformador centrado en los ejes: reestructuración cultural, alineando liderazgo y clima organizacional con una visión compartida que valore el talento; fortalecimiento psicosocial, mediante cohesión grupal, participación auténtica en decisiones y resolución proactiva de conflictos; desarrollo humano integral, vinculando motivación intrínseca, rutas de crecimiento profesional e incentivos alineados con logros. La solución propuesta se centra en reconectar la gestión del talento con la dignidad laboral y la eficiencia colectiva, transformando al recurso humano de costo a eje estratégico de sostenibilidad.

Introducción. En Ecuador, el sector agropecuario e industrial son dos componentes importantes en la economía. En este sentido, los gobiernos buscan la forma de priorizar los productos exportables en función del desarrollo local y socioeconómico del país. Es de destacar que los sectores citados se correlacionan de manera positiva, aunque su crecimiento es irregular. En estos, se han implementado políticas que han estado encaminadas a la búsqueda del desarrollo evidenciándose en altas producciones para la exportaciones. Las empresas que componen el sector agrícola, presentan ventajas competitivas, que se reflejan en mayores niveles de utilidades. No obstante a los avances, se evidencia que la mayor parte de los trabajadores presentan una baja productividad del trabajo, que afecta indirectamente las producciones derivadas.

Objetivo. Desarrollar un modelo de gestión del talento humano para la mejora de la productividad administrativa en la Bananera Hacienda Amanda Michelle, en el Cantón Bolívar, Ecuador.

Metodología. La investigación se realizó una análisis de los fundamentos teóricos y el diagnóstico de la situación actual de las

variables gestión del capital humano y productividad. Se emplearon métodos de exploración, descripción, análisis bibliográficos y modelación. **Resultados.** El diagnóstico evidenció una gestión deficiente del talento humano: procesos de selección que ignoran competencias, capacitación irrelevante para los roles, remuneraciones desvinculadas del desempeño y supervisión sin retroalimentación efectiva. Esto generó desmotivación crónica, errores operativos recurrentes y bajo aprovechamiento de recursos. La productividad se vio severamente afectada por esta desconexión entre prácticas organizacionales y necesidades humanas. Como solución, se propone un modelo centrado en lo cualitativo: realinear la cultura con una visión compartida que dignifique el talento, fortalecer la cohesión grupal mediante participación auténtica en decisiones, y vincular el desarrollo individual (motivación, formación) a logros colectivos. La transformación exige traducir estos principios en acciones concretas, convirtiendo el talento humano en el eje estratégico para la eficiencia sostenible. **Conclusión.** El diagnóstico evidenció una gestión deficiente del talento humano: procesos de selección que ignoran competencias, capacitación irrelevante para los roles, remuneraciones desvinculadas del desempeño y supervisión sin retroalimentación efectiva. Esto generó desmotivación, errores operativos recurrentes y bajo aprovechamiento de recursos. La productividad se vio severamente afectada por esta desconexión entre prácticas organizacionales y necesidades humanas. Como solución, se propone un modelo centrado en lo cualitativo: realinear la cultura con una visión compartida que dignifique el talento, fortalecer la cohesión grupal mediante participación auténtica en decisiones, y vincular el desarrollo individual (motivación, formación) a logros colectivos. La transformación exige traducir estos principios en acciones concretas, convirtiendo el talento humano en el eje estratégico para la eficiencia sostenible. Área de estudio general: Administración Empresarial Área de estudio específica: Gestión de Talento Humano Tipo de estudio: Artículos originales

Keywords:

Human Talent Management, Administrative Productivity, and

Abstract

The study reveals that human talent management in the Ecuadorian banana sector presents critical deficiencies that profoundly impact administrative productivity. At Hacienda Amanda Michelle, systemic problems were identified between organizational practices

the Ecuadorian
Banana Sector.

and human capital needs: selection processes prioritize urgency over competencies, generating job mismatches. Training is perceived as irrelevant and disconnected from actual duties, while compensation is considered unfair and unrelated to performance. This combination generates chronic demotivation and erosion of work commitment. Faced with this scenario, a transformative model is proposed centered on the following pillars: cultural restructuring, aligning leadership and organizational climate with a shared vision that values talent; psychosocial strengthening, through group cohesion, authentic participation in decision-making, and proactive conflict resolution; and comprehensive human development, linking intrinsic motivation, professional growth paths, and incentives aligned with achievement. The proposed solution focuses on reconnecting talent management with workplace dignity and collective efficiency, transforming human resources from a cost into a strategic pillar of sustainability. **Introduction.** In Ecuador, the agricultural and industrial sectors are two important components of the economy. In this regard, governments are seeking ways to prioritize exportable products based on the country's local and socioeconomic development. It is noteworthy that the aforementioned sectors are positively correlated, although their growth is uneven. Policies aimed at achieving development have been implemented in these sectors, resulting in high export production. Companies in the agricultural sector have competitive advantages, reflected in higher profit levels. Despite these advances, it is evident that most workers have low labor productivity, which indirectly affects derived production. **Objective.** Develop a human talent management model to improve administrative productivity at the Hacienda Amanda Michelle banana plantation in Bolívar Canton, Ecuador. **Methodology.** The research involved an analysis of the theoretical foundations and a diagnosis of the current situation regarding the variables of human capital management and productivity. Exploration, description, bibliographic analysis, and modeling methods were employed. **Results.** The diagnosis revealed poor human talent management: selection processes that ignore competencies, training irrelevant to roles, compensation unrelated to performance, and supervision lacking effective feedback. This led to chronic demotivation, recurring operational errors, and poor resource utilization. Productivity was severely affected by this disconnect between organizational practices and human needs. As a

solution, a qualitatively focused model is proposed: realigning culture with a shared vision that honors talent, strengthening group cohesion through authentic participation in decisions, and linking individual development (motivation, training) to collective achievements. Transformation requires translating these principles into concrete actions, making human talent the strategic axis for sustainable efficiency. **Conclusion.** The diagnosis revealed poor human talent management: selection processes that ignore competencies, training irrelevant to roles, compensation unrelated to performance, and supervision lacking effective feedback. This led to demotivation, recurring operational errors, and poor resource utilization. Productivity was severely affected by this disconnect between organizational practices and human needs. As a solution, a qualitatively focused model is proposed: realigning culture with a shared vision that honors talent, strengthening group cohesion through authentic participation in decisions, and linking individual development (motivation, training) to collective achievements. Transformation requires translating these principles into concrete actions, making human talent the strategic axis for sustainable efficiency. **General Area of Study:** Business Administration **Specific area of study:** Human Talent Management **Type of study:** Original articles.

1. Introducción

La gestión del talento humano relativa a la productividad administrativa, se desenvuelve en un ambiente competitivo y globalizado que, motiva a las organizaciones a la obtención de la eficacia y eficiencia para el desarrollo sustentable. En este contexto, el Talento Humano, más la infraestructura, las tecnologías, los recursos financieros y materiales son elementos incidentes para la obtención de la productividad administrativa (Montoya & Boyero, 2021).

La productividad administrativa y el talento humano, son términos muy relacionado, en la actualidad, fundamentalmente para los países en vías de desarrollo. En este contexto, estudios previos como los de Guerrero et al. (2021) refieren que, el talento humano en función de la productividad administrativa, debe estar enfocado en erradicar el desempleo, sub-empleo y los bajos salarios. Los citados aspectos, relativos al talento humano en función de la productividad administrativa, son por lo general, comunes en

los países subdesarrollados (Alvarado & Vásquez, 2020). La presente investigación reconoce que, en los países subdesarrollados, se denotan con frecuencia la necesidad de reproducir, debido a las debilidades económicas y sociales en función de una utilidad inmediata de la productividad administrativa lo cual deriva en una mayor organización empresarial.

El talento humano en función de la productividad administrativa, contribuye a reconocer el capital que poseen las empresas en función de obtener rentabilidad y en general, para el desarrollo económico de una sociedad, invertir en la capacitación y en la educación de los empleados (Chiavenato, 2009).

Por su parte, para el logro de la productividad administrativa apegada a la gestión del talento Humano, se precisa de que los gobiernos, proporcionen créditos destinados a la productividad administrativa para los países que lo necesitan. En ese sentido, los gobiernos, proponen establecer metas de exportación de productos específicos para lo cual fue necesario una adecuada gestión del talento humano en función de la productividad administrativa y con ello aumentar la fuerza laboral especializada (Aguilar, 2020).

En Ecuador, el sector agropecuario e industrial son dos componentes importantes en la economía del país (León et al., 2020). En este sentido, los gobiernos buscan la forma de priorizar los productos exportables en función del desarrollo local y socioeconómico del país. Es de destacar que los sectores citados se correlacionan de manera positiva, aunque su crecimiento es irregular. En estos, se han implementado políticas que han estado encaminadas a la búsqueda del desarrollo evidenciándose en altas producciones para las exportaciones. Las empresas que componen el sector agrícola presentan ventajas competitivas, que se reflejan en mayores niveles de utilidades (Alcoser, 2025).

No obstante, a los avances y en correspondencia con Aghion y Durlauf (2005) y Restuccia et al. (2008), se evidencia que la mayor parte de los trabajadores presentan una baja productividad del trabajo, que afecta indirectamente las producciones derivadas. Lagakos y Waugh (2013) afirman que entender la razón por la cual en Ecuador y muchos otros países en desarrollo, la diferencia de la productividad en la agricultura es desmedida, define la clave para comprender la desigualdad del ingreso que este sector posee y las diferencias entre productividad y Talento Humano. El planteamiento del ser humano como estrategia organizacional se enfoca no sólo en la Administración del Talento Humano sino en una correcta gestión del personal en las administraciones, en un contexto global donde el Talento Humano se convierta en la plataforma administrativa de cada organización y a su vez es ente fundamental para la toma de decisiones (Sánchez et al., 2023). En este sentido, se propone un modelo de gestión del talento humano para la mejora de la productividad administrativa en la Bananera Amanda Michelle, Cantón Bolívar, Ecuador.

El artículo recoge los aspectos metodológicos fundamentales de la propuesta, sus resultados exploratorios teóricos y su potencial impacto en la gestión del talento humano.

2. Metodología

Para llevar a cabo la investigación se realizó un análisis de las variables relativas al factor humano y su impacto en la productividad. El estudio del estado del arte se sustentó en los métodos histórico lógico y analítico sintético. Además, se llevó a cabo un diagnóstico del talento humano en la bananera Hacienda Amanda Michelle como método empírico para contrastar los principales elementos recogidos por la literatura y la práctica. Luego de esto se destacan las características principales que aportan al resultado del modelo propuesto sobre la base de la aplicación del método de inductivo-deductivo.

Factores del talento humano que inciden en la productividad

Según Chiavenato (2009) existen múltiples esferas que impactan en la gestión del talento humano. A continuación, se presentan:

Incorporación de las personas: Es la ruta la ruta que conduce al ingreso en la organización. Representa la puerta de ingreso que solamente se abre a aquellos candidatos que poseen competencias y características laborales y personales que se ajustan al perfil de la organización. Se aborda desde la ejecución de procesos como el reclutamiento y selección del personal.

Colocación de las personas: Es el proceso que, implica integrar a los nuevos miembros en la organización en el diseño del puesto que desarrollarán y la evaluación de su desempeño. Se circunscribe a la orientación de los colaboradores en cuanto a su posición dentro de la organización, modelado del trabajo y evaluación del desempeño.

Reconocimiento a las personas: Constituye un elemento esencial para motivar e incentivar a los colaboradores; siempre y cuando los objetivos de la organización e individuales sean satisfechos. Se evidencia a través de la remuneración, programa de incentivos, prestaciones y servicio.

Desarrollo personal: Apunta al desarrollo de competencias educativas de los colaboradores a través de la capacitación. Se trabaja por la adecuación del colaborador en su puesto de trabajo y desarrollar habilidades básicas o avanzadas para un desempeño eficiente en su puesto de trabajo.

Retener a las personas: Se mantiene a los colaboradores motivados y satisfechos; también se les brinda la seguridad en cuanto a las condiciones psicológicas, físicas y sociales para su permanencia. Se trabaja por el compromiso para generar un ambiente laboral idóneo. Las relaciones con los empleados, entre empleados, así como la higiene, seguridad y calidad de vida son atendidas de forma especial.

Supervisar a las personas: Los especialistas en recursos humanos analizan e investigan información acerca de la fuerza de trabajo, sus características y necesidades. Por lo cual se requiere de un sistema integrado de información que permita la descentralización del proceso de decisión en forma eficaz y eficiente.

En este contexto de procesos y relaciones, el factor humano ejerce una influencia en la productividad a través de procesos psicológicos y psicosociales que son complejos de cuantificar (Robbins & Judge, 2009; Jiang et al., 2021; Quijano, 2006; Parra, 1998). Coincidiendo con esta afirmación se señala que el hecho productivo requiere de la participación de las personas, de una permanente relación social laboral, lo cual indica que en su realización están presentes componentes psicológicos y psicosociales. (Perea, 2006; Kemppilä & Lönnqvist, 2003; Delgadillo, 2022). Estos hechos implican la existencia de aspectos objetivos y subjetivos, por lo que es de suma importancia para los que lideran la organización conocer:

1. Qué es lo que induce al hombre a la acción, a trabajar de forma entusiasta y sostenida en la organización
2. Satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales o colectivas al asociarse con otros que también tienen deseos, intereses y expectativas individuales.
3. Satisfacer los objetivos de la organización.

Lo anterior conlleva al análisis de las estrategias que aplican las instituciones del sector agrícola ecuatoriano con el objeto de proponer tácticas que permitan mejorar la administración del recurso humano y prever el incremento de los niveles de productividad, con miras a obtener mejor manejo de los recursos humanos. Al respecto, la gestión de los administradores en las organizaciones es medida por el valor agregado que generen en función del cliente y de los inversionistas (Rojas & Vilcehez, 2022).

Diseño del diagnóstico

Para llevar a cabo el diagnóstico se tuvo en cuenta un diseño metodológico mixto (cualitativo-cuantitativo), descriptivo-correlacional, para integrar percepciones con datos numéricos (González, 2020). La población incluyó a 60 colaboradores y 9 administrativos para un total de 69 personas. La selección fue aleatoria simple, garantizando representatividad (Ramírez, 2020). Los aspectos de inclusión fueron satisfechos para tomar a los 69 como muestra para el diagnóstico ($n = 69$); con ello se cumple la condición de que la muestra es estadísticamente proporcional a la magnitud del universo (López & Fachelli, 2017).

Los instrumentos respondieron a entrevista semiestructurada orientada a evaluar la gestión del talento y una encuesta, orientada a medir el nivel de percepción de la gestión

del talento humano (15 preguntas) y su relación con la productividad (22 preguntas). La escala empelada es de 5 estados (TD-Totalmente en desacuerdo, D-Desacuerdo, AV-A veces, DA-De acuerdo, TA-Totalmente de acuerdo). A continuación, se describe la encuesta y entrevista diseñada.

La confiabilidad en la encuesta se verificó con Alpha de Cronbach ($\alpha = 0.72$), superando el mínimo aceptable de 0.70 (Fernández, 2022).

Objetivo de la Encuesta: Conocer cómo incide la gestión del talento humano en la productividad Bananera Hacienda Amanda Michelle, en el Cantón Bolívar, Ecuador.

Tabla 1

Preguntas relacionadas con la Gestión del Capital Humano y la Productividad

Preguntas	TA	DA	AV	D	TD
Variable Gestión del Talento Humano					
1. ¿La Bananera divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales?					
2. ¿Considera que la Bananera cuenta con perfiles competitivos en cada puesto de trabajo para atraer a los profesionales?					
3. ¿La Bananera aplicó con usted filtros de selección de personal en su postulación a su puesto de trabajo?					
4. ¿Considera que la Bananera seleccionó al personal eficientemente para cada puesto de trabajo?					
5. ¿La Bananera los capacitó antes de incorporarlo a sus puestos de trabajo?					
6. ¿La Bananera contaba con recursos (útiles de escritorio, tecnología, internet, etc.) para el adecuado desarrollo de sus actividades?					
7. ¿La Bananera le presentó un modelo de trabajo para ejercer sus funciones de su puesto de trabajo?					
8. ¿Considera que la Bananera cuenta con una adecuada estructura organizacional?					
9. ¿La Bananera mide el desempeño de usted y compañeros en relación a sus puestos de trabajo?					

Tabla 1

*Preguntas relacionadas con la Gestión del Capital Humano y la Productividad
(continuación)*

Preguntas	TA	DA	AV	D	TD
Variable Gestión del Talento Humano					
10. ¿Cuenta la Bananera con recursos e indicadores para medir el desempeño laboral?					
11. ¿La Bananera realiza el pago puntual a todos los colaboradores?					
12. ¿El salario que ofrece la Bananera por su trabajo se encuentra acorde a su desempeño?					
13. ¿Cuenta la Bananera con un programa de incentivos para sus colaboradores?					
14. ¿La Bananera lo incentiva a mejorar su desempeño laboral?					
15. ¿La Bananera brinda becas de estudio, descuentos en lugares, reconocimiento, etc.?					
Variable Productividad					
1. ¿Cuenta la Bananera con un indicador que mida el uso adecuado de los recursos públicos en el cumplimiento de sus tareas?					
2. ¿Considera que los recursos públicos son administrados eficientemente en el cumplimiento de tareas?					
3. ¿Cuenta la Bananera con un reporte de los rechazos o errores que comenten los colaboradores diariamente?					
4. ¿Considera que existe un nivel elevado de errores en las actividades de los trabajadores de la Bananera?					
5. ¿La Bananera identifica y trabaja en los errores que comenten continuamente los trabajadores?					
6. ¿Cuenta con un reporte de quejas del usuario interno o externo de la Bananera?					
7. ¿La Bananera identifica las quejas y capacita para evitarlas en periodos futuros?					
8. ¿Existe un indicador que mida el cumplimiento de las tareas asignadas a cada colaborador?					
9. ¿Considera que todos los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?					

Tabla 1

*Preguntas relacionadas con la Gestión del Capital Humano y la Productividad
(continuación)*

Preguntas	TA	DA	AV	D	TD
Variable Productividad					
10. ¿La documentación de cada área en la Bananera se encuentra correctamente ordenada?					
11. ¿La documentación que generan los empleados son archivados con un correlativo?					
12. ¿Cuentan con un sistema sostenible para la actualización de información?					
13. ¿Cuenta la Bananera con una copia de seguridad de respaldo ante las actualizaciones de información?					
14. ¿La Bananera genera trabajos en equipo para el desarrollo de las actividades diarias del municipio?					
15. ¿Los resultados de los trabajos en equipo son efectivos?					
16. ¿Cuenta la Bananera con un equipo capacitado que sean soporte para solución de problemas?					
17. ¿Cuándo surge un problema en sus actividades diarias actúa con rapidez para solucionarlo sin acudir a los mandos altos?					
18. ¿Considera que los trabajadores que atienden a usuarios externos se encuentran capacitados?					
19. ¿La Bananera cuenta con indicadores para medir el trato al usuario externo?					
20. ¿La Bananera incentiva a los empleados a cumplir a tiempo sus tareas asignadas?					
21. ¿Considera que la Bananera cumple en el tiempo establecido todas sus metas de corto, mediano y largo plazo?					
22. ¿Considera que la Bananera cumple y respeta las normas al cual se rigen?					

Cuestionario realizado a seis administrativos como caso de estudio en relación al tratamiento que se le da al talento humano en la organización.

1. ¿Cree usted que a los administrativos le concierne la importancia requerida al Talento Humano de la Bananera para mejorar la productividad?

2. ¿Cómo maneja la Gestión del talento Humano los administrativos de la Bananera caso de estudio?
3. ¿Cómo la administración debe impulsar la productividad de la organización?
4. ¿Cuándo la administración requiere interactuar para mejorar la productividad apegada a la Gestión del Talento Humano?
5. ¿Cómo considera la Gestión del talento Humano en la Bananera, para mejorar la productividad?
6. ¿Qué herramientas utiliza el departamento de Talento Humano para mejorar la productividad de la Bananera?
7. ¿De qué forma se realiza la gestión del talento Humano para lograr altos índices de productividad en la Bananera caso de estudio?
8. ¿Cómo enriquece usted la capacidad de gestión para aumentar la productividad?
9. ¿Cómo y en qué forma evalúa a la gestión del Talento Humano en lo relativo a la productividad?
10. ¿Aplica estrategias de mejora continua para gestionar el talento Humano; explique?
11. ¿Existe la predisposición necesaria por parte de los administrativos de la Bananera para implementar un modelo DE gestión del talento humano para la mejora de la productividad administrativa en la Bananera Hacienda Amanda Michelle, en el cantón Bolívar, Ecuador?

Análisis de datos

El análisis de datos se orienta profundizar en las dimensiones de las variables Gestión del Talento Humano y Productividad. Suman un total de 13 dimensiones: Reclutamiento de las personas, selección de las personas, orientación de las personas, modelado del trabajo, evaluación del desempeño, remuneración, programas e incentivos, prestaciones y servicios, capacitación, desarrollo de las personas y las organizaciones, relaciones con los empleados, higiene-seguridad y calidad de vida, así como base de datos y sistemas de información.

Resultados y discusión

La interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos permitió identificar los componentes fundamentales de la propuesta del modelo teórico para la gestión del talento en la Bananera Hacienda Amanda Michelle. Antes de presentar la propuesta de modelo, se describe los principales resultados del diagnóstico realizado.

En el estudio realizado se revela que la Gestión del Talento Humano (GTH) en la Bananera se sitúa en un nivel regular (64%), con debilidades críticas que impactan la productividad. En la dimensión de Incorporación del Personal, mientras el 54% está de acuerdo con el reclutamiento local, el 54% rechaza los procesos de selección por no

evaluar competencias, priorizándose la urgencia sobre la calidad. La Colocación de Personas es calificada como regular (49%) debido a la falta de capacitación para puestos específicos y ausencia de indicadores de desempeño. En Recompensas, un 46% desapruueba los salarios, el 54% señala ausencia de incentivos, y el 25% reporta incumplimiento en prestaciones (seguros, aguinaldos), reflejando un nivel general regular (54%).

El Desarrollo Personal evidencia fallas graves: el 59% rechaza la capacitación ofrecida y el 55% la gestión del desarrollo organizacional, contradiciendo la teoría del capital humano que vincula formación con la productividad (Olaz, 2003; Garrido, 2007). Si bien la Retención muestra fortalezas en higiene y seguridad (59% de acuerdo), el 39% critica el clima laboral. Finalmente, la Supervisión es percibida como baja (75%) pese a un 42% de aceptación en seguimiento de tareas, debido a la falta de retroalimentación efectiva.

En cuanto a la Productividad, la Eficiencia presenta problemas significativos: el 54% cuestiona el cumplimiento de tareas por gestión ineficiente de recursos, el 44% reporta falta de control de errores, y el 39% desapruueba la atención a quejas. En Eficacia, aunque existen fortalezas en cumplimiento de normas (54%) y solución de problemas (58%), persisten debilidades como la desactualización de información (39% en desacuerdo) y la carencia de indicadores para medir tareas (32%). Estos hallazgos se alinean con la visión de Robbins & Judge (2009), donde la eficacia depende de satisfacer necesidades, y con estudios que ligan la productividad agrícola a la rentabilidad (cada 1% de mejora incrementa utilidades en 0.01%) (Arboleda et al., 2022).

Las debilidades en la Gestión del Talento Humano, especialmente selección sin competencias, falta de capacitación y recompensas inadecuadas, explican los bajos niveles de productividad (Gaviláñez, 2021). La correlación se evidencia:

- Los procesos de selección deficientes generan errores operativos.
- La insuficiente formación limita la eficacia, y la desmotivación por remuneraciones injustas lo que reduce la eficiencia.

Para transformar esta dinámica, se requiere un modelo de gestión alineado con competencias (Caballero & Blanco, 2007), formación continua (García & Leal, 2008) e incentivos vinculados al desempeño, convirtiendo el talento humano en el eje de la competitividad bananera. Para lograr este importante resultado se desarrolló un modelo teórico que atiende de forma sistemática las debilidades encontradas.

Modelo Teórico de Gestión del Talento Humano para La Mejora de la Productividad Administrativa en la Bananera Hacienda Amanda Michelle

En la estructura, cualidades, premisas y principios del modelo teórico para la mejora de la productividad administrativa en la Bananera hacienda Amanda Michelle, en el Cantón

Bolívar, Ecuador, mediante la gestión del talento humano, se destaca que el modelo tiene una estructura abierta debido a que establece intercambio con el entorno general y específico. En el caso del entorno específico permite el intercambio con especialistas en la gestión de Talento Humano.

La interacción con el entorno general se establece de forma indirecta a través de: factores tecnológicos, ambientales y políticos-legales. Las cualidades que lo distinguen son:

- Flexibilidad
- Integralidad
- Facilidad de uso
- Mejora continua

Las premisas del modelo son:

- Voluntad de la Bananera hacienda Amanda Michelle, en el Cantón Bolívar, Ecuador, en aras de contar con un modelo teórico para la mejora de la productividad administrativa desde la perspectiva de la gestión del talento Humano.
- Contar con grupos de expertos que capaciten, apoyen y asesoren el proceso como facilitadores del mismo.
- Que se capaciten los implicados antes y durante el proceso a través de diferentes vías.

Los principios sobre los que se sustenta el modelo son:

El entorno como punto de partida y la salida de mejora de la productividad desde la posición y fortalecimiento del Talento Humano.

- El factor humano como pilar básico para el diseño, implementación y control del modelo en función de la productividad requerida.
- La gestión correcta del Talento Humano como proceso continuo y sistemático.
- Los resultados del proceso de gestión del Talento Humano y el logro de la productividad deben ser aplicados en la práctica de manera rápida.
- El proceso de gestión del Talento Humano requiere su desarrollo desde la motivación, debido a que la satisfacción laboral depende de la satisfacción de las necesidades de los individuos y su congruencia con las de la organización. Por esta razón, la satisfacción de las mismas genera un individuo más motivado y satisfecho laboralmente, lo cual incidirá en el incremento de la productividad desarrollarse considerando varias dimensiones: social, técnica, política, cultural y económica.

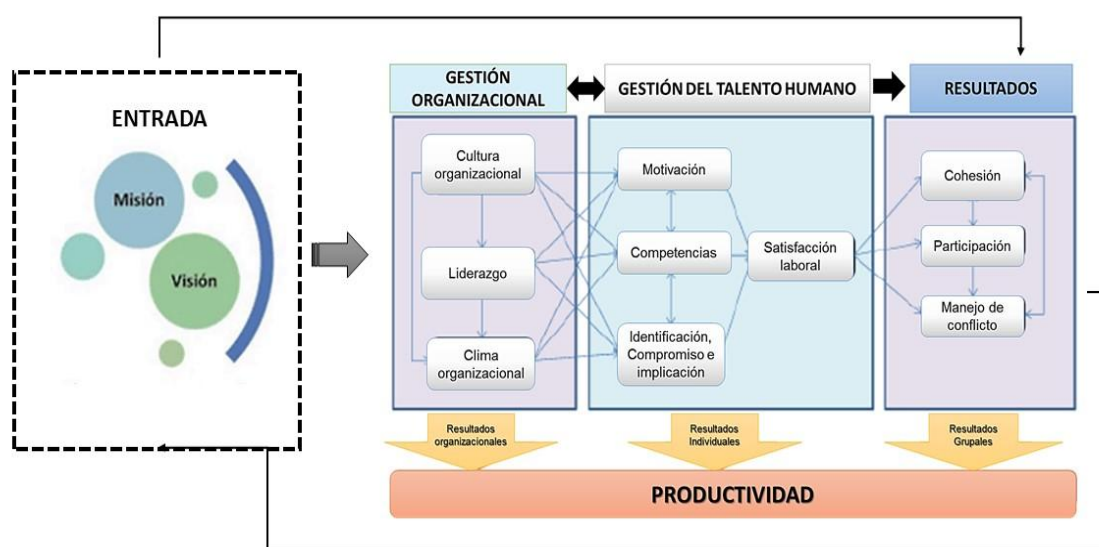
El modelo se compone de los siguientes componentes:

- Componente de entrada: Establece la Misión y Visión de la organización.
- Gestión organizacional: Aborda la cultura organizacional, liderazgo y clima organizacional
- Gestión del Talento Humano: Incluye la motivación, competencias, identificación-compromiso-implicación, satisfacción laboral.

La interrelación de los componentes se recoge en la Figura 1.

Figura 1

Modelo teórico para la mejora de la productividad administrativa en la Bananera hacienda Amanda Michelle, en el Cantón Bolívar, Ecuador, mediante la gestión del talento humano.



El modelo presenta una estructura integradora al vincular la visión y misión organizacional con factores psicosociales grupales (cohesión, participación, manejo de conflictos) y componentes de gestión (cultura, liderazgo, clima), culminando en dimensiones individuales (motivación, satisfacción, compromiso) que impactan en la productividad. Su principal fortaleza radica en reconocer la interdependencia sistémica: la cultura (derivada de la visión/misión) moldea el liderazgo y el clima, los cuales a su vez influyen en la cohesión grupal y la participación, mientras que el manejo constructivo de conflictos opera como catalizador de la innovación organizacional. La incorporación de teorías clásicas (Maslow, Vroom, 1992) legitima un enfoque motivacional, y la distinción entre conflictos destructivos/constructivos añade la profundidad analítica requerida.

Por otra parte, integrar tres componentes para optimizar la gestión del talento:

1. Gestión Organizacional (cultura, liderazgo, clima), anclas prácticas a la visión/misión para corregir desalineaciones estratégicas como la selección sin competencias (54% en desacuerdo) y supervisión inconsistente.
2. Factores Psicosociales Grupales (cohesión, participación, manejo de conflictos), aborda la baja colaboración (35% reporta trabajo en equipo esporádico) y errores operativos (44% sin control de fallos) mediante sinergias grupales y resolución proactiva.
3. Gestión del Talento Individual (motivación, competencias, satisfacción), mitiga la insatisfacción laboral (46% descontento salarial, 59% sin capacitación) vinculando recompensas al desempeño y creando rutas de desarrollo. Este marco corrige deficiencias clave: exige alinear reclutamiento con competencias definidas desde la cultura, prioriza formación continua como motor de productividad (Olaz, 2003), propone incentivos basados en desempeño, y utiliza cohesión grupal y liderazgo orientativo para mejorar eficiencia (29.4%).

Sin embargo, su éxito depende de una implementación realista que considere restricciones del sector bananero (ej.: recursos limitados), traduciendo conceptos como "participación" en acciones medibles (comités de mejora con poder decisorio) para evitar así que los factores psicosociales queden como abstracciones desconectadas de la realidad operativa y económica de la hacienda.

4. Conclusiones

- Al valorar los resultados obtenidos se evidencia una correlación crítica entre la gestión del talento humano y la productividad administrativa en la Hacienda Amanda Michelle. Esta se sitúa en un nivel *regular* (64%), con deficiencias clave en los procesos de selección que no evalúan competencias (54% en desacuerdo), capacitación insuficiente o irrelevante (59% la rechazan), remuneraciones desalineadas con el desempeño (46% las desaprueban) y supervisión inefectiva (75% percibe baja retroalimentación). Estas insuficiencias explican de alguna manera una productividad baja, manifestándose en ineficiencia operativa (54% cuestiona el uso de recursos) y falta de control de errores (44%).
- Para transformar esta realidad, se propone un modelo teórico integrado que articula tres componentes: Gestión Organizacional (cultura, liderazgo y clima alineados con la visión/misión), Factores Psicosociales Grupales (cohesión, participación y manejo constructivo de conflictos), y Gestión del Talento Individual (motivación, competencias y satisfacción laboral vinculadas a incentivos por desempeño). Este enfoque sistémico propone corregir las debilidades identificadas, priorizando la formación continua y la alineación

estratégica del talento. Su implementación exitosa requiere voluntad organizacional, asesoría experta y adaptación para convertir el talento humano en un eje estratégico para la producción sostenible. Por el alcance general del modelo enfocado en problemas particulares, se considera que pudiera emplearse en sectores con similares características.

5. Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

6. Declaración de contribución de los autores

Todos autores contribuyeron significativamente en la elaboración del artículo.

7. Costos de financiamiento

La presente investigación fue financiada en su totalidad con fondos propios de los autores.

8. Referencias bibliográficas

- Aghion, P., & Durlauf, S. (Eds.). (2005). Handbook of Economic Growth (Vol. 1A). North Holland. ISBN: 978-0-444-52041-8.
- Aguilar, P., Maldonado, D., & Solórzano, S. (2020). Incidencia de la balanza comercial en el crecimiento económico del Ecuador: análisis econométrico desde Cobb Douglas, período 1980-2017. Espacios, 41(3), 1-10.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p10.pdf>
- Alcoser, R. (2025). Gestión operativa en organizaciones de economía solidaria. Revista de Estudios Sociales, 15(2), 91-106. <https://doi.org/10.1016/j.res.2025.02.010>
- Alvarado, J. & Vásquez, M. (2020). Gestión operativa: Estrategias para la eficiencia organizacional. Revista de Administración y Desarrollo, 9(2), 150-164.
<https://doi.org/10.1016/j.rad.2020.06.006>
- Alvarado, J., & Vásquez, M. (2020). Gestión operativa: Estrategias para la eficiencia organizacional. Revista de Administración y Desarrollo, 9(2), 150-164.
<https://doi.org/10.1016/j.rad.2020.06.006>
- Arboleda, X., Bermúdez-Barrezueta, N. y Camino-Mogro, S. (2022). Producción y rentabilidad empresarial en el sector agrícola del Ecuador. Revista de la CEPAL, 137, 133-157. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48091-produccion-rentabilidad-empresarial-sector-agricola-ecuador>

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Costa, M., Blacio, G., & Maldonado, J. (2022). Descentralización en Ecuador. Revista Derecho del Estado, 51, 167-195. <https://doi.org/10.18601/01229893.n51.08>
- Delgadillo, L. (2022). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. 27º Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa. Universidad de Guadalajara
- Gavilanez Sagñay, M. A., Gavilanes Sagnay, F., & Chávez Granados, N. A. (2021). Las tecnologías de la información y la comunicación y su relación con la gestión del talento humano. ConcienciaDigital, 4(4.2), 101-111.
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i4.2.1961>
- González, M. (2020). La gestión en la administración moderna. Revista Internacional de Administración, 12(1), 22-35. <https://doi.org/10.1002/ia.345>
- Guerrero-Castro, W., Atencio-González, R., & Pirona, J. (2021). Evaluación de la productividad del talento humano basado en un modelo de competencias laborales. CIENCIAMATRIA, 7(1), 171–189.
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.490>
- Jiang, S., Jones, M. & von Bastian, C.C. (2022). Mechanisms of Cognitive Change: Training improves the quality but not quantity of visual working memory representations. Journal of Cognitive Psychology, 34(5), 612-630.
<https://doi.org/10.1080/20445911.2022.207678719>
- Kemppilä, S.; Lönnqvist, A. (2003). Subjective Productivity Measurement. The Journal of American Academy of Business, 2(2): 531-537. Cambridge
- Lagakos, D., & Waugh, M. (2013). Selection, agriculture, and cross-country productivity differences. American Economic Review, 103(2), 948–980.
<https://doi.org/10.1257/aer.103.2.948>
- León, L., Matailo, A., Romero, A., & Portalanza, C. (2020). Ecuador: producción de banano, café y cacao por zonas y su impacto económico 2013-2016. Uisrael: Revista Científica, 97-114. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.324>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra. <https://ddd.uab.cat/record/185163>

- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Revista Científica „Visión de Futuro “, 20(2), 1-20. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Parra, F. (1998). El objeto olvidado de la sociología. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 56: 11-30
- Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM, 9(1): 109-122.
- Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Ramírez, A. & Calderón, E. (2020). Administración financiera en el sector público. Revista de Investigación Sigma, 7(02), 17.
<https://doi.org/10.24133/sigma.v7i02.1850>
- Restuccia, D., Yang, D., & Zhu, X. (2008). Agriculture and aggregate productivity: A quantitative cross-country analysis. *Journal of Monetary Economics*, 55(2). 234–250 <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2007.11.006>
- Robbins, S.; Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional (13ª ed.). Pearson Educación. <https://www.amazon.com/-/es/COMPORTAMIENTO-ORGANIZACIONAL-ROBBINS-TIMOTHY-STEPHEN/dp/607442098X>
- Sánchez Lunavictoria, J. C., Gaibor Coello, A. S., Leon Muñoz, L. E., & Tenemaza Fernández, D. A. (2023). Inteligencia de negocios para la gestión del talento humano: mejorando la eficiencia organizacional. Visionario Digital, 7(4), 212-223. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v7i4.2869>
- Vroom, H.; Deci, E. (1992). Motivación y Alta Dirección (4ª Reimpresión). Editorial Trillas. <https://www.iberlibro.com/MOTIVACION-ALTA-DIRECCION-VROOM-V%C3%ADctor-DECI/22595786932/bd>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Conciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Conciencia Digital**.



Open policy finder
Formerly Sherpa services