



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Plan de Gestión del Talento Humano para incrementar la
productividad de la Empresa NAFTES SAC, Chimbote - 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Ingeniero Industrial

AUTORES:

Monasterio Ávila, Jean Carlos (ORCID: 0000-0003-0749-3015)

Valladares Ángeles, Carlos Jesús (ORCID: 0000-0002-7730-6089)

ASESOR:

MSc. Chucuya Huallpachoque, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0001-9175-5545)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Empresarial y Productiva

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Se la dedico en primer lugar a dios por guiarme por el buen camino, y darme las fuerzas para seguir avanzando, y ayudarme a salir ante los problemas que se me presentaron. A mí familia quienes por ellos soy lo que soy, a mis padres por su apoyo, consejos, el inmenso amor y por ayudarme en los momentos difíciles, por darme los valores que me permitieron llegar a conseguir mis objetivos. Gracias también a mi querido amigo y compañero de tesis Carlos Valladares, que me acompañó a lo largo de la tesis.

Jean Carlos Monasterio Ávila

En primer lugar, sobre todas las cosas agradecer a dios por darme la sabiduría y la fuerza de voluntad día a día para llevar a cabo todo mi carrera y proceso de elaboración de esta investigación. A mi madre, Marlene Mercedes Caballero, por ser siempre mi motor y motivo para levantarme ante cualquier obstáculo y enseñarme a no rendirme nunca, A mi padre Carlos Valladares Huiñac, por brindarme su apoyo incondicional y enseñarme a no conformarme nunca y mantener la humildad sobre todas las cosas.

Carlos Jesus Valladares Angeles

Agradecimiento

Agradezco a dios por darme las fuerzas de poder seguir avanzando en este largo camino, a mi familia por siempre darme los ánimos y su apoyo constante, y a mis docentes por guiarme a lograr la meta que me propuse.

Jean Carlos Monasterio Ávila

Agradecer a Dios, por ser fuente de sabiduría e iluminación en todo mi proceso de esta investigación y permitirme llegar a esta etapa de mi vida.

A mis padres, por apoyarme incondicionalmente siempre y no dejarme caer ante las adversidades y sobre todo ser fuente de inspiración y resiliencia.

Carlos Jesus Valladares Angeles

Índice de contenidos

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Población, muestra y muestreo.....	12
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.4 Procedimiento	16
3.5 Métodos de análisis de datos.....	17
3.6 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
4.1 Diagnosticar la situación actual de la empresa Naftes SAC, Chimbote- 2021	19
4.1.1 Método de escala grafica	21
4.2 Análisis de la productividad inicial de la empresa Naftes SAC	26
4.3 Implementar el plan de Gestión del Talento Humano de la empresa Naftes SAC, Chimbote - 2021	28
4.3.1 Plan de Capacitación	28
4.3.2 Pausas activas.....	30
4.3.3 Plan de incentivos laborales	32
4.3.4 Evaluación de desempeño post implementación del plan de Gestión del Talento Humano.	35
4.4 Evaluar la productividad final luego de aplicar el plan de Gestión del Talento Humano en la empresa Naftes SAC, Chimbote – 2021.	39
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
Tabla 2. Método de análisis de datos	17
Tabla 3: Frecuencia de Problemas	19
Tabla 4. Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento de la Post Evaluación de desempeño.....	21
Tabla 5: Producción (cantidad de trabajo realizado).....	22
Tabla 6: Calidad (esmero en el trabajo).....	22
Tabla 7: Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	23
Tabla 8: Cooperación (relaciones interpersonales)	23
Tabla 9: Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	24
Tabla 10: Creatividad (capacidad de innovar)	24
Tabla 11: Realización (capacidad de hacer).....	25
Tabla 12. Productividad de Dic 2021 – Mar 2022	26
Tabla 13: Productividad de Jornales de Dic 2021 – Mar 2022.....	27
Tabla 14: Plan de capacitaciones realizadas en la empresa Naftes SAC	29
Tabla 15: Plan de Pausas Activas realizadas en la empresa Naftes SAC.....	31
Tabla 16: Plan de incentivo laboral para fileteros y envasadores (Abr-Jul)	33
Tabla 17: Plan de incentivo laboral para Jornales (Abr-Jul)	34
Tabla 18. Coeficiente de Alfa de Cron Bach del instrumento de la Post Evaluación de desempeño.....	35
Tabla 19. Producción (cantidad de trabajo realizado).....	36
Tabla 20. Calidad (esmero en el trabajo).....	36
Tabla 21: Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	37
Tabla 22. Cooperación (relaciones interpersonales)	37
Tabla 23. Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas) ..	38
Tabla 24. Creatividad (capacidad de innovar)	38

Tabla 25. Realización (capacidad de hacer).....	39
Tabla 26. Resumen de la productividad por destajo antes y después de aplicar el Plan de Gestión del Talento Humano	40
Tabla 27. Resumen de la productividad de jornaleros antes y después de aplicar el Plan de Gestión del Talento Humano.....	42
Tabla 28. Prueba T para muestra relacionadas.....	43

Índice de figuras

<i>Figura 1. Diseño de Investigación.....</i>	<i>11</i>
<i>Figura 2. Procedimiento de la elaboración de la investigación</i>	<i>16</i>
<i>Figura 3: Diagrama de causa – efecto.....</i>	<i>20</i>
<i>Figura 4. Productividad por destajo.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 5. Productividad de Jornaleros</i>	<i>41</i>

Resumen

En la presente investigación tuvo como título " Plan de Gestión del Talento Humano para incrementar la productividad de la empresa NAFTES SAC, Chimbote – 2021" la cual tuvo como objetivo general aplicar un plan de Gestión del Talento Humano para incrementar la productividad en el área de producción de la empresa NAFTES SAC, en la metodología , se empleó con un enfoque cuantitativo , tipo aplicativo y un diseño pre experimental; la población estuvo conformada por todos los colaboradores del área de producción que fueron 97 en su totalidad. Los instrumentos empleados fueron el diagrama de Ishikawa, método de escala gráfica, registro de productividad histórica, formato de capacitación , formato de pausas activas, formato de plan de incentivo y formato de comparación de productividad, luego de haber aplicado el plan de gestión del talento humano se logró obtener un cambio significativo en el incremento de la productividad por destajo de 10% que fue equivalente a 1.53 (kg/h-h) y la productividad de los jornaleros en 28% que fue equivalente a 2.59 (cj/h-h-). Finalmente se logró contrastar la hipótesis alterna de la investigación.

Palabras clave: Gestión del talento humano, productividad, capacitación, producción.

Abstract

In the present investigation, the title was "Human Talent Management Plan to increase the productivity of the company NAFTES SAC, Chimbote - 2021", which had the general objective of applying a Human Talent Management plan to increase productivity in the area of production of the company NAFTES SAC, in the methodology, it was used with a quantitative approach, application type and a pre-experimental design; The population was made up of all the collaborators in the production area, which were 97 in its entirety. The instruments used were the Ishikawa diagram, graphic scale method, historical productivity record, training format, active breaks format, incentive plan format and productivity comparison format, after having applied the talent management plan. human, it was possible to obtain a significant change in the increase in productivity by piecework of 10% that was equivalent to 1.53 (kg/h-h) and the productivity of day laborers in 28% that was equivalent to 2.59 (cj/h-h-). Finally, it was possible to contrast the alternative hypothesis of the investigation.

Keywords: human talent management, productivity, training, product

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en este mundo que nos encontramos existe un constante cambio, donde la tecnología es una pieza importante para facilitar los procesos y el cambio global puedan tener un avance día a día, entonces es ahí donde nace la ventaja organizacional que es el factor humano, como el desenvolvimiento laboral o mejor dicho el desempeño, también la motivación que manejan y el empleo de su talento serán el eje principal para desenvolverse en sus funciones, influyendo en su productividad, obteniendo una mayor perdurabilidad y rentabilidad de la organización.

La gestión de talento humano se ha basado principalmente por la formación de los colaboradores dentro de una organización, brindándole todo lo necesario, con el objetivo de volverlos competitivos, mejorando su trabajo en cada área que se encuentran (Vallejo, 2016, p. 16). Hay factores que influyen y hacen que la productividad se vea afectada, ya sea por la calidad, los materiales con los que solo se cuenta, también la disponibilidad y capacidad de las máquinas para poder ser más productivos, pero una de las cosas que tenemos que resaltar es la mano de obra, el recurso humano, la capacidad y la motivación que tienen para realizar sus funciones (Belenguer 2018, p. 05).

En los países desarrollados (Suiza, Canadá, Reino Unido) hacen una inversión en el factor humano enfocándose en la innovación (capacitación, calidad de estudio y salud) que es importante para una buena productividad, estos países logran tener altos índices de productividad como también altos ingresos por persona, a comparación de América Latina (Ippolito, 2019, p. 9).

En el Perú el sector pesquero es muy importante para la economía, ya que está dentro de las 4 actividades económicas que mueven al país, representando un 7% de las exportaciones peruanas y generando empleos a más peruanos. Encontramos como 50 fábricas pesqueras a nivel de la provincia del Santa. De esta manera las empresas están en constante competencia, y aquí se ve quien destaca, es por ello que para que las

empresas puedan surgir de una buena manera, tienen que tener un buen manejo del factor humano, la cual ayudara a los colaboradores y como empresa, necesitamos a trabajadores comprometidos con el trabajo, y para lograr eso hay que darles la motivación que ellos necesitan, y hay que saber sobrellevarlos con un buen liderazgo de la mano.

De esta manera, Chimbote alberga algunas de las fábricas pesqueras de la provincia del Santa, tal es el caso de la Pesquera Naftes SAC, ubicada en la AV. Enrique Meiggs. Es una planta que se dedica a la fabricación y procesamiento de conservas de pescado que ya lleva 6 años al servicio del país. Y sus principales especies que emplean son la caballa, bonito, jurel y anchoveta, los cuales son convertidos a grated, filete y entero en salsa de tomate.

La empresa NAFTES SAC presenta problemas de volumen de producción, debido a que no están llegando a producir las cantidades de cajas que se ha previsto a la producción del día, siendo este una verdadera cuestión para la empresa, porque a veces no se llega al volumen, quizá porque existe mucha perdida, ya sea en el área de corte donde se limpia el pescado cocido y crudo, o el mal envasado, donde las envasadores previo tuvieron que pesar correctamente para tener mayor precisión de las cantidades que cada usuario requiere. Nos dimos cuenta que la organización no tiene una buena gestión de talento humano, empezando con el clima organizacional, es una empresa que le falta el incentivo laboral entre sus colaboradores, se dice que existe un clima organizacional optimo cuando brinda satisfacción de las necesidades de los colaboradores y aumenta la moral, influye mucho en el estado motivacional de las personas. Otro factor que tenemos que identificar es la motivación, que tan motivados se encuentran los trabajadores de la pesquera NAFTES SAC, es así que cuestionamos quizá sea el factor económico quien influya en esa motivación, los bajos recursos a uno no lo motivan, simplemente realizan el trabajo a su conveniencia no permitiendo llegar a la meta y objetivos de la empresa, la empresa no cuenta con bonos que sirva para elevar esa motivación, son cosas que más adelante ya podríamos dar en nuestro plan. Por otro lado, la falta de capacitación a sus

colaboradores, mayormente encontramos jefes más no líderes, es de suma importancia que cuenten con este factor por que incide en su desenvolvimiento laboral de los colaboradores,

Por lo expuesto surge la siguiente interrogante: ¿Un plan de gestión del talento humano incrementará la productividad en la empresa Naftes SAC, Chimbote - 2021? La presente investigación se justificó científicamente, se ha requerido una investigación en la misma empresa y por medio de ello se pueda desarrollar una propuesta dirigida a la ejecución de un plan de gestión del talento humano. Cabe resaltar que varias veces el factor humano no es tomado como factor importante para llevar a cabo los objetivos establecidos y en la mayoría de casos se da más relevancia a ciertas metodologías que aporten en el incremento de la productividad, sin ser necesaria la colaboración de los trabajadores. Así mismo también se justificó económicamente, a través de un método para la gestión del factor humano, la cual busca obtener un mejor desenvolvimiento laboral, bajando el nivel de rotación y aumentando de esta forma la productividad lo cual se verá plasmado en la utilidad de la organización, por ende, se llegarán a cumplir los objetivos futuros.

Para la siguiente investigación tenemos el objetivo general: Elaborar un plan de gestión del talento humano para incrementar la productividad de la empresa Naftes SAC, Chimbote -2021 y como objetivos específicos: Diagnosticar la situación actual de la empresa Naftes SAC, Chimbote -2021, Analizar la productividad inicial del proceso productivo de la empresa Naftes SAC, Chimbote -2021, Implementar el plan de Gestión del Talento Humano en la empresa Naftes SAC, Chimbote - 2021 , Evaluar la productividad final luego de aplicar el plan de Gestión del Talento Humano en la empresa Naftes SAC, Chimbote – 2021 La hipótesis de la investigación es la siguiente: El plan de Gestión del Talento Humano incrementara la productividad de la empresa Naftes SAC, Chimbote – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la actual investigación se recolectaron trabajos previos relacionados como: El artículo de investigación de (Adu and Kyeremeh, 2018, p. 4), en su investigación titulada “The Role of Talent Management on Organizational Performance Focusing on Ghana Revenue Authority, Sunyani”, teniendo como objetivo investigar el papel de la gestión del factor humano en desenvolvimiento laboral en Ghana Revenue Authority, el tamaño de muestra adoptado para el estudio fue de cincuenta encuestados con ayuda de simples técnicas de muestreo aleatorio, teniendo como resultados que la mayoría y el papel destacado de la gestión del talento, proporciona a los empleados satisfacción, aprendizaje y crecimiento (Media Puntuación = 1.90) en segundo el papel más destacado de la gestión del talento, que brinda la oportunidad de ayudar empleados para lograr su mejor nivel personal (Puntuación Media = 1.72), por último el tercer papel más destacado de la gestión del talento humano fue que reduce el desgaste de los empleados, llegando a la conclusión que las organizaciones deben ofrecer condiciones de trabajo favorables a sus empleados como los mejores empleados talentosos que contribuyan al buen desempeño organizacional y evitando la caza furtiva de sus trabajadores por parte de otras organizaciones.

En el artículo de (Al Aina and Atan, 2020, p, 8), titulada “The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance”, tiene como objetivo investigar el efecto de las prácticas de gestión del talento en la sostenibilidad desempeño organizacional en las empresas inmobiliarias ubicadas en los Emiratos Árabes Unidos, también se busca hacer aportes a través de una evaluación empírica de la gestión del talento del mismo lugar, teniendo como resultado que la atracción y retención del talento no tiene ningún impacto en el desempeño organizacional sostenible, mientras que el aprendizaje y el desarrollo y la carrera se encontró

que la gestión tenía impactos significativamente positivos, llegando a la conclusión aprender y el desarrollo, y la gestión de la carrera de los empleados, deben ser aprovechados por la dirección concentrándose en los programas de entrenamiento y la rotación de puestos para que la empresa pueda lograr desempeño organizacional sostenible.

En el artículo de (Cruz, 2018, p. 6), titulada “Research article talent management and its effects on competitive advantage in organizations”, tiene como objetivo dar a conocer más sobre los efectos y la definición de la gestión de talento humano como uno de los sistemas recientes que trajo a la Gestión de Recursos Humanos y sus numerosas actividades especialmente en la nueva era, identificar las estrategias más importantes de la gestión del talento, también para identificar las mejores formas de invertir en la gestión del talento debido a sus efectos en la reducción del costo económico en la organización al retener y motivar a esos talentos, teniendo como resultados que los empleados especialmente talentosos contribuyen a lograr las ventajas organizacionales en sus empresas, porque principalmente cumplen sus responsabilidades en sus áreas, trayendo consigo alguna innovación, la cual contribuye a la buena toma de decisiones. Además, que hay algunos aspectos que reflejan la debilidad de la lealtad organizacional que provoca que personas talentosas abandonen sus organizaciones, llegando a concluir que los términos que inciden en las organizaciones es la ausencia de las herramientas que trabaja en el desenvolvimiento de los colaboradores para maximizar los talentos e incrementar la productividad en las empresas

En el artículo de (Mejía, Bravo y Montoya, 2016, p. 22), titulada “El factor del talento humano en las organizaciones”, teniendo como resultado principal que el aspecto global ya no tiene fronteras de comercio, es importante para sumar a las empresas para que se puedan enmarcar a nuevas formas o métodos de desarrollo económico, lo cual indica que el colaborador mientras se encuentre en un entorno laboral adecuado, va a aumentar su desempeño laboral, como parte de una buena gestión sobre el factor humano, llegando a la conclusión que el fenómeno del mundo está direccionada a una noción

de capital humana, esto representa en los colaboradores especialistas, integradores, operarios entre otros.

En el artículo de (Armijos, Bermúdez y Nora, 2019, p. 2), titulada “Los Recursos Humanos bajo la gestión de la administración” tiene como objetivo a verificar la gestión de los recursos humanos en las diferentes empresas, lo cual en el presente fue realizado por métodos de investigación científica, lógico, históricas, análisis de contenido y – sintético, teniendo como resultado que es fundamental contar con el factor humano dentro de la organización puesto que la gestión del recurso humano no únicamente tiene que ver con la elección y el contrato de personal, sino también tiene que ver con las normas y políticas organizacionales, de esta manera la gestión del Talento Humano establecen ciertos criterios normativos que van a permitir el fortalecimiento del método de selección ,evaluación , desempeño y la capacitación de los colaboradores, llegando al termino de conclusión que es +primordial contar con el factor humano dentro de la organización y que la gestión de talento humano ha sido protagonista en el tiempo, así mismo tiene una relación con el factor humano, la cual involucra en el incentivo económico, bienestar de la salud, mejora sustancial de la remuneraciones y beneficios laborales.

(Cervantes, 2018, p. 6), en su tesis que lleva el título “La gestión del factor humano y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Cottons Jeans , ubicada en San Juan de Lurigancho – 2018 “ la cual tiene como objetivo determinar la influencia entre Gestión del factor humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de Cottons Jeans , ubicada en San Juan de Lurigancho – 2018 , se trabajó con una población de 50 personas los cuales fueron los colaboradores de la empresa, así mismo se le aplicó una encuesta, teniendo como resultado una calificación de las variables en el cual la obtuvo un 86 % la gestión del factor humano y la satisfacción laboral en un 14.0%, así mismo los resultados estadísticos se obtuvieron que se obtuvieron fue una correlación moderada de las variables en un 0.688., en conclusión se dice que para obtener un nivel alto de satisfacción laboral se tiene que brindar una mayor importancia a las capacitaciones, como también

el desarrollo personal, el desarrollo como profesionales, y tener el compromiso, brindar mejores beneficios y bonos con la finalidad de incrementar la satisfacción laboral del personal. (Agurto y Chico, 2015, p. 4), en su tesis por el título “Plan de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral de GerenConta S.A., la cual tiene como objetivo garantizar el desempeño y productividad de los trabajadores de GerenConta S.A. a través de una gestión de talento humano, se realizó un análisis de los últimos años mediante herramientas que son para diagnosticar tales como es Foda y Canvas, se identificó que no se contaba con un buen ambiente laboral, la falta de motivación y la ausencia de capacitaciones que son muy necesarios en una empresa, tuvo como resultado el planteamiento de una gestión del talento humano ,donde incluyeron la motivación laboral y capacitaciones, se establecieron remuneraciones según y como dice la ley para ser as justos, para ello se tiene que buscar el personal adecuado de talento humano, en conclusión el plan de gestión de talento humano traería muchas cosas positivas para que la organización pueda ser competente, mejorando la calidad de trabajadores en la familia de GerenConta S.A.

(Renatta, 2016, p. 9), en un su tesis titulada “Gestión del talento humano y productividad en las áreas de obstetricia y enfermería de una red de salud del sur, 2016”, la cual se trazó como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano y productividad en las áreas de obstetricia y enfermería de una red de salud del sur, 2016, está conformada con una población de 250 profesionales de obstetricia y enfermería de los cuales solo 200 fue la muestra, se les aplico una encuesta, teniendo como resultados que el 36% de encuestadas considero que la gestión de talento humano es regular, por otro lado con respecto a la selección de personal se obtuvo un 38% siendo buena, la capacitación se consideró que es regular en un 65% y por último se tiene que el desarrollo personal es regular en un 76%, por otro lado se obtuvo la correlación entre la gestión de talento humano y la productividad en un 0.497, en conclusión hay una relación directa de las variables, la cual quiere transmitir que a mayor gestión de TH hay un aumento

de la productividad laboral, lo cual es importante la implementación de una gestión del talento humano.

(Moreno, 2017, p. 7), en su tesis que lleva como título “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores de Agrolmos S.A., 2017”, la cual busca determinar la incidencia de la gestión de talento humano y en la productividad de los trabajadores de la empresa Agrolmos S.A., para ello se tuvo que emplear dos instrumentos los cuales se conforma la gestión de talento humano con un cuestionario de 19 ítems, y la productividad es un cuestionario de 20 ítems, teniendo como resultado que la gestión de talento humano tiene relación negativa con la productividad de los trabajadores de la empresa Agrolmos S.A. es por eso que se muestra un bajo rendimiento en la productividad, es así que se obtuvo un 22.84% que indican que es muy mala gestión de talento humano, de la misma forma el 30.92% indican que es mala, el 25.82% indica que es buena, el 20.42% indica que muy buena, por otro lado con respecto a la productividad, el 19.4% indico que es muy bueno, el 24.16% indico que es bueno, el 29.24% indico que es malo y el 26.86% indico que es muy malo, en conclusión la gestión del talento humano tiene un significativo impacto en la productividad de los trabajadores de la empresa Agrolmos S.A., es por ello que la organización debe tomar medidas ya sea en las compensaciones y la admisión de las personas.

(Alvines y Bendezú, 2018, p. 48), en su tesis que lleva como título “Gestión de factor humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018, se planteó objetivamente determinar en qué grado la gestión del factor humano incide en la productividad de una entidad financiera del distrito de San Isidro, 2018, es por ello que se realizó una muestra de 26 personas , mediante una encuestas para saber con más precisión sobre la situación de que pasaba la organización, teniendo como resultados el 34.6% considero que la selección de personal es algo fundamental, el 42% considero que la capacitación influye de una manera directa a la productividad, el 46.2% se siente más motivados con un buen ambiente laboral y un 50% considera que un ambiente apropiado mejora la realización de sus actividades, en conclusión

se percibe una incidencia significativo de medio a alto que inciden en la productividad de la entidad financiera.

Respecto a las teorías relacionadas al tema, se consideraron fuentes bibliográficas sobre los conceptos de gestión de talento humano y productividad, es por ello que (Cortina y Velázquez, 2015, p. 22) , define a la gestión de talento humano como un grupo de prácticas y políticas que son necesarios en la dirección de los cargos altos y está en relación con las personas y los recursos, por otro lado (et al. 2022), la gestión del talento humano involucra el reclutamiento, capacitación, selección, remuneración, beneficios y evaluación de desempeño; así como, una organización con cambios tecnológicos(automatización) la cual el talento humano será fundamental y complemento de ello. Así mismo la gestión del talento humano forma la pieza importante en los cargos de alto cargo n las organizaciones y tiene la obligación de formar colaboradores de alta competencia (Sani, Zamora y Moscoso, 2018, p. 6). Tiene como objetivo conceptualizar las necesidades de las empresas, para incrementar el desenvolvimiento de los colaboradores (Rodríguez, 2014, p. 12). La gestión del talento humano es una doctrina gerencial sobre los valores y roles que engloba a toda la organización.

“Las empresas están metidas en una cadena de relaciones entre personas (todas áreas en general), cada una con su propio mundo, tienen visión del mundo, metas y objetivos, ya sean en lo material y lo afectivo” (Ammar y Rondo, 2016, p. 34).

Es por ello que la Gestión del Recurso Humano está compuesto por un conjunto de políticas, planes, programas con el objetivo de potencializar al personal. (et al. 2019, p. 24). También se define como un conjunto integrado de programas y normas culturales en una organización diseñado e implementado para atraer, desarrollar, implementar y retener talento para lograr objetivos estratégicos y satisfacer futuras necesidades comerciales (Farndale, 2019, p. 39).

Los recursos humanos son el factor más importante en el éxito de las organizaciones (Meysam and Kazem, 2019, p. 28). Gestión del recurso humano es fundamental para la retención del personal la cual es el eje principal dentro la organización (Gallardo, Thunnissen and Scullion, 2020, p. 19). Las empresas progresistas de todos los sectores se dan cuenta de que sus prácticas de gestión del talento son necesarias para cubrir las necesidades de sus trabajadores (Claus, 2019, p. 43).

La gestión del talento humano se forma a partir de tres piezas importantes: son seres humanos ya que saben pensar, tienen habilidades, por otro lado, son activadores inteligentes de los recursos organizacionales, porque son los que mueven la organización, aceleran el proceso, por ende, son afiliados a la empresa (Flores, 2019, p. 62).

Existen componentes que conforman a la gestión de talento humano, el principal es el clima organizacional definido que son patrones que mayormente se ve en el comportamiento, las actitudes en la organización, los vínculos entre cada grupo de trabajo, los colaboradores y el desempeño laboral (Domínguez y Ramírez y García, 2015, p. 62-63).

Otra variable que se utilizó es la productividad que se basa como relación entre lo que se produce y lo que se requiere para producir. Es la medida de la eficiencia de la producción durante un período de tiempo determinado al ingeniero; productividad significa nuevo tecnología, máquinas y equipos, medición y controles. (Ugwu and Coker, 2014, p. 56).

El desempeño es utilizado por las organizaciones para dirigir su planificación, desarrollar estrategias, defenderse de posibles amenazas, así como ayudar a alcanzar los resultados organizacionales. El desempeño le da al gerente general la oportunidad de poder medir las acciones de la organización, como su capacidad de productividad, nivel de eficiencia, efectividad de los procesos. (Alamir, Washington and Zanquetteo, 2017, p. 21).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es aplicada, con un enfoque cuantitativo porque hará referencia a conocimientos teóricos de la gestión del talento humano y productividad, para solucionar la realidad problemática de la organización. Para esto se empleará un alcance de tipo descriptivo, según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92), se refiere “a la descripción de los distintos acontecimientos, fenómenos, hechos, sucesos y contextos, la cual se detallan y a la vez se manifiestan”. De tal manera que la investigación, se realizará en un diseño pre experimental, dado a que los datos referentes a la empresa fueron recogidas en un contextual actual para así poder analizarlas posteriormente. Según (Cohen y Gómez, 2019, p. 276), determina que el diseño pre experimental, buscar relacionar la variable dependiente con la independiente para ver su mejora posteriormente.



Figura 1. Diseño de Investigación

Fuente: Elaboración Propia

Variables y Operacionalización

La matriz de Operacionalización de variables se desarrolló y está ubicada en el (**Anexo 1**), donde se podrá apreciar la definición conceptual, definición operacional, a cada variable le corresponde sus dimensiones e indicadores.

Variable dependiente (X): La productividad” vendría a ser la eficacia del personal que está laborando dentro de las empresas, es algo que se requiere dentro una organización, de tal manera que las personas trabajan de una buena forma y con una satisfacción laboral (Chiavenato, 2011, p.49).

Indicadores: Productividad por destajo y jornales.

Variable independiente (Y): “La Gestión del Talento Humano” está constantemente buscando el desarrollo del capital humano, interactuando con ellas para aumentar su competencia y habilidades dentro de la empresa. La gestión del talento humano permite la integración y comunicación para fortalecer su personalidad y motivarlos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.126).

Indicadores: Se obtuvieron como indicadores frecuencias de ocurrencias de problemas en la producción como también el número de causas o incidencias en la productividad y una pre evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, esto forman parte del diagnóstico, por otro lado; otros indicadores que se emplearon fue el cronograma de capacitación, número de actividades como parte de las pausas activas, el incentivo laboral (sueldo * bonificación), esto forma parte la de la planeación y por último la post evaluación del desempeño laboral para analizar si tuvo impacto el GTH

3.2 Población, muestra y muestreo

Según (Gravetter y Wallnau, 2016, p. 76), define a la población como el grupo determinado de individuos u objetos que tienen características semejantes al analizarlas. Con respecto a la población,

está conformado por los colaboradores del área de producción de la empresa Naftes SAC, que suman un total de 97 colaboradores que forman una población finita. por la cual se tuvo como criterio de inclusión únicamente al área de producción y por otro lado como criterio de exclusión a las áreas de logística, RR.HH. y administración.

Por otro lado (Otzen y Manterola, 2017, p. 227), se refiere a que una muestra “es un grupo determinado de la población establecida, las cuales estarán disponibles para la investigación”. En este caso la muestra es la misma cantidad a la población, ya que se consideró como una población muestral. Es por ello que en nuestra investigación no se considera un muestreo determinado ya que la muestra especificada según la población del área establecida, se realizara a un grupo considerable según el criterio del investigador.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 232), la recolección de datos está enfocado en presentar un plan específico de etapas o procedimientos que nos permiten adjuntar información, es por ello que se disponen de una serie de técnicas o herramientas, de tal manera la medición lo definen como la asignación de números, símbolos o una serie de valores a las propiedades de los hechos. Por otro lado ,se llegó a conseguir datos a través de varios instrumentos como, la observación directa que es la técnica la cual logra la exploración en contexto real y valido de los distintos hechos presentados, logrando narrar las circunstancias, personas o culturas , también se consideró la pre evaluación del desempeño que sirvió para recolectar información, descripciones de los involucrados con el objeto de estudio , la cual se plasmó a través de un método de escala gráfica, y finalmente para recolectar información se utilizó el análisis de información ya que es un instrumento que tiene como base un soporte físico o registro de información sobre la realidad en su contexto. (Diaz, Suarez y Flores, 2016, p. 30–32).

Asimismo (Martínez y March, 2016, p. 6) define que la validez enfocada de manera cuantitativa está alusiva a que, “la técnica básicamente se encarga de la medición a lo que se quiere calcular”, dado a que esta expresa que su validez se relaciona con la simbolización de la técnica a elementos desiguales que se pretenden conformar en un enfoque teórico, es por ello que se define a la confiabilidad como una técnica de medición que se enfatiza en el grado que esta es aplicada repetitivamente a un sujeto u objeto determinado que a la vez reproduce resultados semejantes, ya que se refiere básicamente a la exactitud con la cual que quiere llegar a medir determinado instrumento.

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnica/Herramienta	Instrumento	Fuente/Informante	Validación
Gestión del Talento Humano	observación directa	Diagrama causa – efecto	Área de producción de la empresa Naftes SAC	
	observación directa	Método de escala grafica (Anexo 2)		
	Análisis de información	Formato de la productividad (Anexo 3)		
	Análisis estratégico	Formato de capacitación (Anexo 4)	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. El capital humano de las Organizaciones (Chiavenato 2011)	
	Análisis estratégico	Formato de pautas activas (Anexo 5)	Ergonomía. Quinta edición (et al. 2008)	
	Análisis estratégico	Formato de incentivo laboral (Anexo 6)	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. El capital humano de las Organizaciones (Chiavenato 2011)	
	Análisis estratégico	Método de escala grafica (Anexo 2)		
Productividad	Análisis de información	Formato de productividad final (Anexo 7)	Área de producción de la empresa Naftes SAC	LEAN MANUFACTURING. La evidencia de una necesidad (Sánchez y Rajdell, 2010)

Fuente: Elaboración propia

3.4 Procedimiento

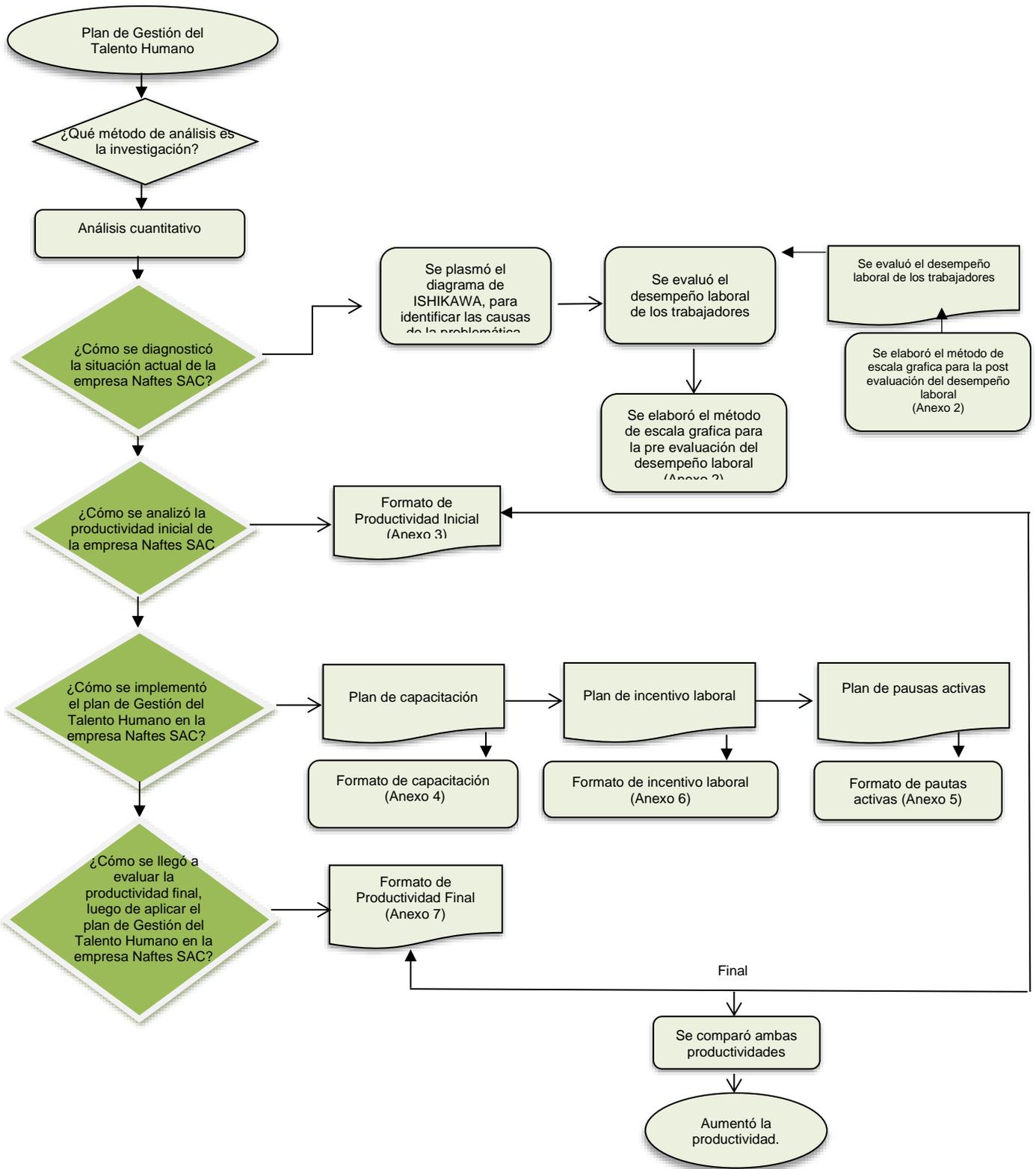


Figura 2. Procedimiento de la elaboración de la investigación

Fuente: Elaboración propia

3.5 Métodos de análisis de datos

Tabla 2. Método de análisis de datos

Objetivos específicos	Técnica	Instrumentos/Herramienta	Resultados
Diagnosticar la situación actual de la empresa Naftes SAC, Chimbote - 2021	Análisis de las 5M de Ishikawa y frecuencias de problemas	Diagrama causa - efecto	Se analizó las principales causas de la baja productividad y se evaluó el desempeño laboral
	Análisis porcentual	Método de escala grafica (Anexo 2)	
Análisis de la productividad inicial del proceso productivo de la empresa Naftes SAC, Chimbote – 2021	Análisis de la información	Formato de Productividad (Anexo 3)	Analizó la productividad inicial de la empresa Naftes SAC
Implementar el plan de Gestión del Talento Humano de la empresa Naftes SAC, Chimbote - 2021	Planificación operativa	Plan de Capacitación (Anexo 4)	Se mejoró la productividad de la empresa Naftes SAC
	Planificación operativa	Plan de pausas activas (Anexo 5)	
	Planificación operativa	Plan de Incentivo Laboral (Anexo 6)	
	Análisis porcentual	Método de escala grafica (Anexo 2)	
Evaluar la productividad final luego de aplicar el plan de Gestión del Talento Humano de la empresa Naftes SAC, Chimbote - 2021	Análisis de la información	Formato de productividad final (Anexo 7)	Se comparó la productividad final con respecto a la inicial de la empresa Naftes SAC

Fuente: Elaboración propia

3.6 Aspectos éticos

De acuerdo al código de ética regido por la Universidad Cesar Vallejo, la cual consiste en poder cumplir con todo lo requerido en la Resolución de Consejo N° 0126-2017/UCV, con el objetivo de poder realizar todo a lo establecido en el presente documento, de esta manera el proyecto de investigación es aceptado por los autores para tener autenticidad en los resultados, así mismo presentar datos reales que se tendrán de la Pesquera Naftes SAC, según el artículo 7°, en donde se expresa la honestidad en cada parte de la investigación, siendo lo más sincero posible para que toda esa información tenga valor para posteriores investigaciones, posteriormente también se dará el consentimiento para que la investigación pueda ser publicada.

De acuerdo al artículo 9°, los autores no utilizaran plagio o copia de donde se pudo sacar la información, de esta manera que la Universidad Cesar Vallejo utiliza el software "Turnitin" para ver la similitud que tenga la investigación con respecto a otras, dando mayor veracidad y transparencia a la investigación presentada, por último el artículo 10°, el cual consiste en los derecho de los autores, dándole la opción de poder publicar su investigación de acuerdo al programa establecido, además nos habla acerca de la penalidad a la que se exponen los que hagan la publicación sin el consentimiento de los autores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Diagnosticar la situación actual de la empresa Naftes SAC, Chimbote-2021

Se analizó a la empresa durante 4 meses para lograr identificar con qué frecuencia ocurren los problemas en la producción las cuales posteriormente fueron cuantificadas (**Anexo 8**).

Tabla 3: Frecuencia de Problemas

PROBLEMAS	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Porcentaje R. acumulada
Baja productividad	71	0.25267	25.27%
Falta de colaboradores	59	0.20996	46.26%
Retrasos por falla de maquinaria	47	0.16726	62.99%
Falta de materiales, equipos y herramientas	42	0.14947	77.94%
Mala organización	25	0.08897	86.83%
Falla de balanzas	16	0.05694	92.53%
Falta de envases (1/2 Lb)	12	0.04270	96.80%
Falta de tapas	9	0.03203	100.00%
TOTAL	281	1.00000	

Fuente: frecuencia absoluta y relativa

Se pudo identificar que el principal problema en el área de producción resultó ser la baja productividad, la cual refleja que hay una mala organización y control de la producción por tal razón nos lleva a la realización de esta investigación. Una vez que se logró identificar el principal problema a través de la tabla de frecuencias de problemas se realizó el diagrama de causa – efecto empleando un enfoque de las 5M para lograr identificar las causas que llevaron a la empresa a esta situación.

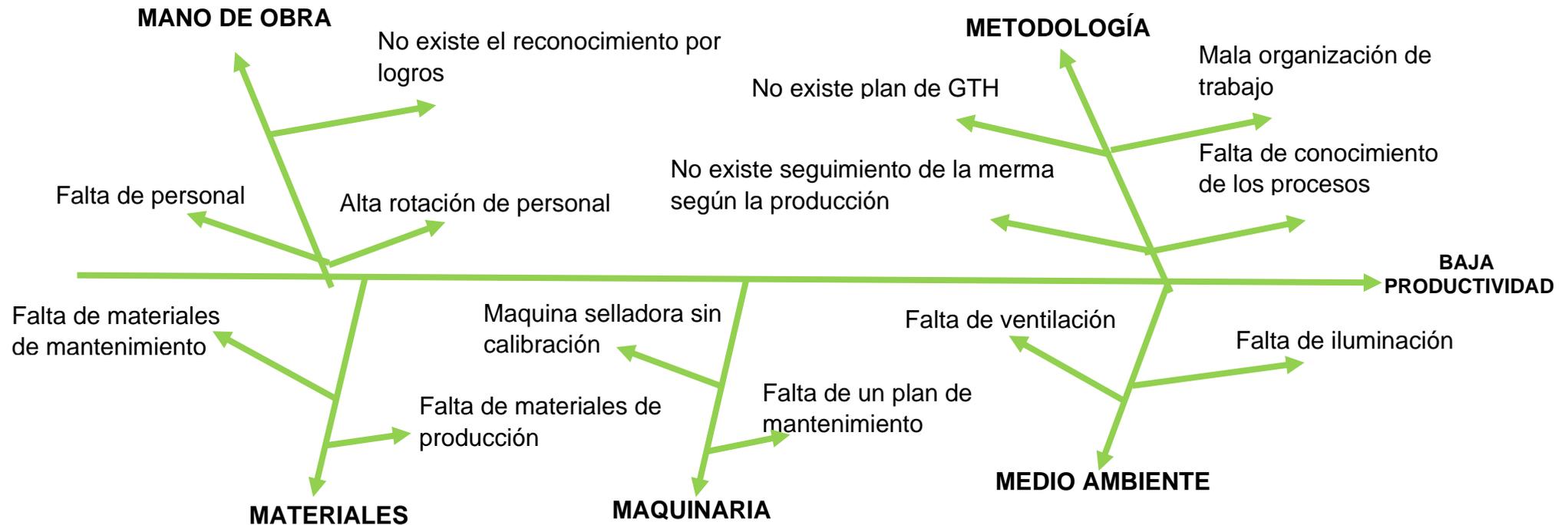


Figura 3: Diagrama de causa – efecto

Fuente: Elaboración propia

A través del análisis del diagrama causa - efecto, se determinó que la causa más resaltante es la mano de obra, esto es a raíz que no se tiene presente el personal necesario para la producción diaria. Como también falta de capacitación al personal nuevo por la alta rotación de personal, el sobretiempo en la producción genera que no se llegue a la producción proyecta debido a la mala logística de materiales, como también a las fallas contantes de los equipos y maquinaria, lo cual todas estas causas generan una baja productividad.

4.1.1 Método de escala grafica

Se realizó la pre evaluación del desempeño laboral de los trabajadores a través de una escala gráfica (**Anexo 2**), para ello se tuvo en cuenta el área con mayor población, seguido de las demás áreas de menor cantidad, es por ello que se evaluó a 60 fileteros, 20 envasadores, y 17 jornales entre ellos TAC's, operarios, etc. Se hizo la pre evaluación (**Anexo 9**) a en planta a los 97 colaboradores de la empresa Naftes SAC y posteriormente se hizo el análisis en el programa SPSS versión 26 donde se obtuvo las frecuencias y porcentajes para su posterior análisis. (**Anexo 10**)

Tabla 4. Coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento de la Post Evaluación de desempeño

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.822	.824	7

Fuente. Spss version26.

En el presente instrumento el valor de alfa de Cronbach es 0.822, por lo que se concluye que el instrumento de Evaluación del desempeño tuvo una confiabilidad muy alta, por lo cual se podrá realizar la evaluación sin ningún inconveniente

Tabla 5: Producción (cantidad de trabajo realizado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	12,4	12,4	12,4
	Regular	50	51,5	51,5	63,9
	Bueno	35	36,1	36,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente. Spss version26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la producción (cantidad de trabajo realizado), dio como resultado un 12.4 % en deficiente, un 36.1% siendo bueno, y un 51.5% siendo regular, nos quiere decir que los colaboradores logran cumplir su trabajo solo para satisfacer los estándares dentro de la producción, mas no superan un mayor desempeño en el puesto de trabajo.

Tabla 6: Calidad (esmero en el trabajo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	33	34,0	34,0	34,0
	Regular	60	61,9	61,9	95,9
	Bueno	4	4,1	4,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente. Spss version26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la calidad (esmero en el trabajo), dio como resultados un 34% con respecto a deficiente, un 61.9% siendo regular, y un 4.1% siendo bueno, nos quiere decir que los colaboradores de empresa pesquera Naftes SAC, tienen una calidad de trabajo satisfactorio, cabe resaltar que esto no nos da la seguridad que pueda estar cumpliendo con lo requerido, pudiendo mejorar el desempeño.

Tabla 7: Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	1	1,0	1,0	1,0
	Deficiente	33	34,0	34,0	35,1
	Regular	54	55,7	55,7	90,7
	Bueno	9	9,3	9,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente. Spss version26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo al conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo), dio como resultado un 1% siendo insuficiente, un 34% siendo deficiente, un 55.7% siendo regular, y un 9.3% siendo bueno, esto nos quiere decir que los colaboradores solo conocen lo suficiente para realizar sus funciones, dando a entender que hay una falta de capacitación por parte de la empresa, siendo esto un problema para el desempeño de los colaboradores.

Tabla 8: Cooperación (relaciones interpersonales)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	28	28,9	28,9	28,9
	Regular	54	55,7	55,7	84,5
	Bueno	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente. Spss version26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la Cooperación (relaciones interpersonales), dio como resultado un 28.9% siendo deficiente, un 55.7% siendo regular, y un 15.5% siendo bueno, esto nos quiere decir que los trabajadores que el nivel de colaboración es regular, colaboran por que se los piden mas no tienen por dar la iniciativa de hacerlo, siendo este un problema, debido a que se podría mejorar la producción si todos colaboraran en llegar a la meta.

Tabla 9: Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	1	1,0	1,0	1,0
	Deficiente	25	25,8	25,8	26,8
	Regular	51	52,6	52,6	79,4
	Bueno	20	20,6	20,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente. Spss version26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas), dio como resultado un 1% siendo insuficiente, un 25.8% siendo deficiente, un 52.6% siendo regular, y un 20.6% siendo bueno, esto nos quiere decir que los colaboradores tienen una capacidad satisfactoria de intuición, el cual solo va de acuerdo a temas que conoce, aporta en dar solución a problemas, mas no tiene la capacidad de dar la solución exacta al problema, que es lo que los colaboradores deberían de tener.

Tabla 10: Creatividad (capacidad de innovar)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	1	1,0	1,0	1,0
	Deficiente	30	30,9	30,9	32,0
	Regular	60	61,9	61,9	93,8
	Bueno	6	6,2	6,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente. Spss version26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la Creatividad (capacidad de innovar), dio como resultado un 1% siendo insuficiente, un 30.9% siendo deficiente, un 61.9% siendo regular, y un 6.2% siendo bueno, esto nos quiere decir que los colaboradores tienen tienden a dar solo algunas veces ideas para la innovación ya sea para mejorar procesos, el avance del trabajo, mejorar las áreas de trabajo, es la falta de creatividad la que no hace que aporten mucho más de su capacidad.

Tabla 11: Realización (capacidad de hacer)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	26,8	26,8	26,8
	Regular	62	63,9	63,9	90,7
	Bueno	8	8,2	8,2	99,0
	Óptimo	1	1,0	1,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente. Spss version26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la Realización (capacidad de hacer), dio como resultado un 26.8% siendo deficiente, un 63.9% siendo regular, un 8.2% siendo bueno, y un 1% siendo óptimo, esto nos quiere decir que los colaboradores tienen un razonable capacidad de realización, solo saben lo necesario para poder cumplir el trabajo, siendo un problema debido a la falta de conocimientos debido a capacitaciones, a ser más instruidos en cada área, siendo así que la empresa tenga a colaboradores no tan competentes.

4.2 Análisis de la productividad inicial de la empresa Naftes SAC

Se hizo un análisis de la producción de los meses de diciembre del 2021 a marzo del presente año para analizar su productividad de los colaboradores por destajo (kg/h-h) en base a planilla la cual está conformado por 60 filateros y 20 envasadores la cual laboran 10 horas promedio al día.

Tabla 12. Productividad de Dic 2021 – Mar 2022

Meses	PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA NAFTES SAC					REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN						
	N° de trabajadores	Horas utilizadas al mes	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	Productividad (kg/h-h)	
Dic-21	74	169	649.82	175451.7	33787	14.02	
Ene-22	72	169	671.96	181428.7	34938	14.94	
Feb-22	73	160	640.59	172959.1	33307	14.82	
Mar-22	74	168	679.92	183578.6	35352	14.80	

Fuente: Producción histórica de Naftes

Se observa que los colaboradores por destajo que en su totalidad son normalmente 60 fileteros y 20 envasadores no llegan asistir no con normalidad durante cada mes de producción de acuerdo a los 18 días laborales de producción donde tenemos un promedio de 73 colaboradores por destajo lo cual realizaban en promedio al día de 30 – 40 Tn con una productividad promedio de 13 – 15 (kg/h-h) (**Anexo 11**).

A la vez se analizó igualmente la producción de los meses de diciembre del 2021 a marzo del presente año para analizar su productividad de los jornales (cj/h-h) en base a planilla la cual está conformado por 17 jornales la cual laboran 15 horas promedio al día.

Tabla 13: Productividad de Jornales de Dic 2021 – Mar 2022

Meses	ANÁLISIS DE LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA NAFTES SAC					REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN						
	N° de trabajadores	Horas utilizadas al mes	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (c)	Productividad (cj/h-h)	
Dic-21	15	252	649.82	175451.7	33787	9.04	
Ene-22	16	246	671.96	181428.7	34938	9.16	
Feb-22	16	243	640.59	172959.1	33307	8.83	
Mar-22	15	260	679.92	183578.6	35352	8.80	

Fuente: Producción histórica de Naftes SAC.

Se observó que los colaboradores jornales son en su totalidad 17 que entre ellos están los controles de calidad, operarios de máquinas y jornaleros respectivamente. Resaltando que no asisten con frecuencia, lo cual hacen en promedio 3 horas ociosas fuera de las horas jornales establecidos que son 12 horas diarias, la cual llegan a realizar un promedio de 1900 cj diariamente con una productividad en promedio de 9(cj/h-h) (**Anexo 12**).

4.3 Implementar el plan de Gestión del Talento Humano de la empresa Naftes SAC, Chimbote - 2021

4.3.1 Plan de Capacitación

El plan de capacitación se realizó de acuerdo a las necesidades que se logró obtener a través del diagrama de Ishikawa, donde se pudo visualizar muchas faltas y fallas, debido a ello los colaboradores también no tenían las cosas claras de cómo realizar su trabajo, incluso la falta de compañerismo para realizar las actividades, también la falta de capacitación con respecto al mantenimiento de máquinas, entre otros temas que desconocían.

Es por ello que se realizó un programa de capacitación para 4 meses (abril, mayo, junio y Julio del 2022) (**Anexo 13**), se hizo la capacitación a los 97 colaboradores de las diferentes áreas, de filete, envasado, operarios y control de calidad, se armó una capacitación de acuerdo a temas generales y de acuerdo lo que era para cada área. La capacitación conto con una duración de 7 horas por mes, para cada área, siendo un total de 28 horas por los 4 meses para cada área, cada tema tuvo una duración máxima de 2 horas, un tiempo adecuado para poder llegar a ellos sobre cada tema mencionado, cabe resaltar que las capacitaciones también se hicieron de forma creativa, haciendo uso de proyector, como también dando las hojas por los temas dados.

De esta manera se pudo realizar la capacitación por mes, pudiendo haber ejecutado el plan de capacitación con éxito, de acuerdo a cada área, y se realizó la asistencia de los colaboradores (**Anexo 14**) para asegurarnos que todos estén en los temas que les aportaran en conocimiento, de forma personal y sobre todo haciéndolos más aptos para sus puestos de trabajo (**Anexo 15**).

A continuación, les presentamos el cuadro resumen de los meses que se realizó la capacitación al 100% que significo llegar a la meta, de acuerdo a cada área.

Tabla 14: Plan de capacitaciones realizadas en la empresa Naftes SAC

Temas	Encargados	Personal al ser capacitado	Tiempo (hrs)	Abr- Jul (2022)				Metas
				S1	S2	S3	S4	
1. Eficiencia, eficacia y efectividad	Tesistas Monasterio y Valladare s	Todo el personal	1.5					100%
2. El sistema Haccp	Tesistas Monasterio y Valladare s	Todo el personal	2					100%
3. Teamwork	Tesistas Monasterio y Valladare s	Fileteros y Envasadores	1.5					100%
4. Aseguramiento de la calidad	Tesistas Monasterio y Valladare s	TAC”S	4					100%
5. Puesto de trabajo	Tesistas Monasterio y Valladare s	Fileteros y Envasadores	2					100%
6. Operador de maquinas	Tesistas Monasterio y Valladare s	Operarios	4					100%

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

4.3.2 Pausas activas

El plan de pausas activas se realizó para prevenir la aparición de trastornos musculoesqueléticos (TME) ocasionados por riesgos ergonómicos (posturas prolongadas, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas) asociados a las actividades de fileteo, envasado y labores jornales. Es por ello que se realizó un cronograma de actividades sobre pausas activas diarias (**Anexo 16**), la cual fue aplicada dos veces por semana y dos veces al día.

Se logró garantizar entornos de trabajo saludable y seguro para el óptimo desarrollo de las tareas y actividades. Las actividades de las pausas activas ayudaron a que los trabajadores se sientan más activos en las jornadas de trabajo, debido a que ellos no recibían ese tipo de dinámicas y por ende era que se sentían no tan bien durante las jornadas de trabajo, haciendo que no sean tan eficientes.

Las pausas activas se lograron realizar con éxito llegando a la meta y teniendo buenos resultados (**Anexo 17**), además tuvo gran acogimiento por los colaboradores, ayudándolos a mejorar su rendimiento durante el día, y pudiendo evitar molestias musculares, estrés, la sobre carga laboral, y sobre todo ayudando a mejorar el ánimo durante el día.

A continuación, presentamos el cuadro resumen de la realización y cumplimiento de las pausas activas donde se pudo llegar a la meta satisfactoriamente, sin problema alguno.

Tabla 15: Plan de Pausas Activas realizadas en la empresa Naftes SAC

Acti.	Encargados	Personal al ser capacitado	Tiempo (min)	REVISADO Jefe Producción				
				Abr	May	Jun	Jul	Metas
1	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
2	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
3	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
4	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
5	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
6	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
7	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
8	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
9	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%
10	Tesistas Monasterio y Valladares	Todo el personal	3	L -M	L -M	M - J	M - J	100%

Fuente: elaboración propia

4.3.3 Plan de incentivos laborales

El plan de incentivo que se planteo fue de acuerdo a los resultaos de la evaluación de desempeño y al diagrama de Ishikawa, donde arrojaron que los colaboradores tienen una baja productividad.

Por consecuente se analizó la productividad histórica de los meses de (Dic-21, Ene-22, Feb-22 y Mar-22), donde se visualizó que los fileteros y envasadores Llegan a realizar un promedio de 30 tn a 40 tn al día, con una productividad de 120 (kg/h-h) a 140 (kg/h-h) promedio al día.

Es por ello que en base a los diagnósticos que se realizó, se plantearon dentro del plan de incentivo laboral, una meta que lograr de acuerdo al área y/o de puesto de trabajo, como también una bonificación económica de acuerdo a la meta y salario, finalmente se estableció como incentivo una serie de premios de acuerdo a su productividad

Ahora visualizaremos las metas, bonos e incentivos establecidos:

Los incentivos laborales para los fileteros y envasadores, se les consideró ambos como un solo conjunto o grupo de trabajo, ya que hay una retroalimentación entre ambas tareas.

Es decir, los fileteros cumplían una cierta cantidad de (kg) por destajo y eran enviados a realizar la tarea de envasado, esto se realizaba durante toda la jornada laboral, siendo entre ellos 60 fileteros y 20 envasadores que en realidad son los mismos fileteros, a todo ello recalcar que ellos no se les planteaba ninguna meta por destajo. Todo ello agregar también que ellos no asistían los 18 días laborales por falta de motivación y un incentivo labora

A continuación, se mostrará el plan de incentivo:

Tabla 16: Plan de incentivo laboral para fileteros y envasadores (Abr-Jul)

Plan de incentivo Abr-Jul				
ÁREA	META	BONIFICACIÓN	INCENTIVO	Resultado
FILETEROS / ENVASADORES	Llegar a pasar los 44 Tn por destajo al día de forma grupal.	Se aumentará el 25% del costo por kg de destajo si pasan las 46 Tn al día.	Si pasan las 800 Tn al mes de destajo, se le pagara un día jornal a cada colaborador.	100%
	Lograr asistir todos los días laborales	3% adicional al sueldo recibido al mes		100%

Fuente: Adaptación del libro Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2011)

De acuerdo al plan de incentivo se obtuvo resultados positivos ya que se logró la asistencia permanente de los fileteros y envasadores (**Anexo 14**). Todo es debido a que se le asignó una meta, bonificación e incentivo al trabajador de acuerdo a su productividad. En este caso las Tn que alcanzaron los fileteros y envasadores de forma global fueron de 42 Tn a 45 Tn en promedio al día, la cual originó un aumento de su productividad diaria de 16 a 17 (kg/h-h) en promedio al día (**Anexo 18**)

Por otro lado, el plan de incentivos laborales para los jornales, se les considera a los operarios, TAC's y jornaleros.

En este caso con los jornaleros que normalmente en un día jornal son 17, se pudo analizar de acuerdo al análisis de productividad histórica ya mencionado, que ellos realizaban 13 a 15 horas jornales, la cual 3 horas eran consideradas horas ociosas, las cj en total que realizaban al día eran un promedio de 1700 cj a 2000 cj diarias, por otro lado, su productividad de mano de obra era de 7 a 10

(cj/h-h) al término día jornal. Recaltar igualmente que ellos no asistían los 18 días en promedio laborales por falta de motivación o algún incentivo laboral.

A continuación, se mostrará el plan de incentivo:

Tabla 17: Plan de incentivo laboral para Jornales (Abr-Jul)

Plan de incentivo Abr-Jul				
ÁREA	META	BONIFICACIÓN	INCENTIVO	Resultado
JORNALEROS	Llegar a eliminar las horas ociosas y cumplir con las 12 horas jornal diarias.	15% adicional del sueldo percibido al día por cumplimiento de meta diaria.	Se aumentará el costo por hora de S/.5.5 a S/.7	100%
	Asistir todos los días laborales	15% adicional al sueldo recibido al mes		100%

Fuente: Adaptación del libro Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2011)

La aplicación del plan de aumentará incentivos para jornaleros fue aceptado y por ende se obtuvo resultados positivos en la productividad en este caso la mano de obra (jornaleros) eliminó sus horas ociosas diarias en un 100 %, que básicamente eran 3 horas ociosas diarias, por otro lado, se aumentó el número de cajas producidas diarias en un promedio de 2300 a 2500 cj al día y por último su productividad tuvo un incremento de 10 a 12(cj/h-h) en promedio al día. Su asistencia de los jornaleros fue casi al 100 % en los 18 días laborables por mes **(Anexo 19)**

4.3.4 Evaluación de desempeño post implementación del plan de Gestión del Talento Humano.

Se realizó la post evaluación del desempeño laboral de los trabajadores a través de una escala gráfica, para ello se tuvo en cuenta las personas que estuvieron en la pre evaluación, de tal forma que se pudo realizar de la mejor manera para el mes de Abr - Jul y se pudo obtener mejores resultados que en la pre evaluación (**Anexo 20**).

Tabla 18. Coeficiente de Alfa de Cron Bach del instrumento de la Post Evaluación de desempeño

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cron Bach	Alfa de Cron Bach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.963	.963	7

Fuente. Spss version26.

En el presente instrumento el valor de alfa de Cron Bach es 0.963 por lo que se concluye que el instrumento de Evaluación del desempeño tuvo una confiabilidad muy alta, por lo cual se podrá realizar la evaluación sin ningún inconveniente. Se realizó la post evaluación a en planta a los 97 colaboradores de la empresa Naftes SAC y posteriormente se hizo el análisis en el programa SPSS versión 26 donde se obtuvo las frecuencias y porcentajes para su posterior análisis (**Anexo 21**).

Tabla 19. Producción (cantidad de trabajo realizado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	46	47.4	47.4	47.4
	Óptimo	51	52.6	52.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la producción (cantidad de trabajo realizado), dio como resultado un 47.4% siendo bueno, y un 52.6% siendo óptimo, nos quiere decir que los colaboradores están logrando superar los estándares, con respecto a los meses anteriores, así mismo se puede decir que mejoraron su rendimiento.

Tabla 20. Calidad (esmero en el trabajo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	46	47.4	47.4	47.4
	Óptimo	51	52.6	52.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la calidad (esmero en el trabajo), dio como resultados un 47.4% siendo bueno, y un 52.6% siendo óptimo, nos quiere decir que los colaboradores de empresa pesquera Naftes SAC, demuestran tener una excepcional calidad de trabajo, en comparación de meses anteriores, así mismo no teniendo inconvenientes

Tabla 21: Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	37	38.1	38.1	38.1
	Óptimo	60	61.9	61.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo al conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo), dio como resultado un 38.1% siendo bueno, y un 61.9% siendo óptimo, esto nos quiere decir que los colaboradores si logran conocer su trabajo de acuerdo al área que ocupan, siendo esto posible por las capacitaciones que estuvieron teniendo para poder hacer las cosas bien.

Tabla 22. Cooperación (relaciones interpersonales)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	36	37.1	37.1	37.1
	Óptimo	61	62.9	62.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la Cooperación (relaciones interpersonales), dio como resultado un 37.1% siendo bueno, y un 62.9% siendo optimo, esto nos quiere decir que los trabajadores tienen un excelente espíritu laboral, debido a que entendieron que un trabajo en equipo es mucho mejor, la solidaridad fue inculcado entre otros valores que ayudaron a los colaboradores a poder llegar a la meta en conjunto.

Tabla 23. Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	44	45.4	45.4	45.4
	Óptimo	53	54.6	54.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas), dio como resultado un 45.4% siendo bueno, y un 54.6% siendo optimo, esto nos quiere decir que los colaboradores tienen una excelente capacidad de intuición, el cual ayuda a solucionar los problemas de manera instantánea, siendo algo muy importante para la empresa, porque tiene a colaboradores más capacitados.

Tabla 24. Creatividad (capacidad de innovar)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	41	42.3	42.3	42.3
	Óptimo	56	57.7	57.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la Creatividad (capacidad de innovar), dio como resultado un 42.3% siendo bueno, y un 57.7% siendo optimo, esto nos quiere decir que los colaboradores tienen siempre ideas excelentes para poder mejorar algún proceso y la manera de poder avanzar, mejorando la forma de ver las cosas, y haciendo que puedan aportar mucho más a la empresa para poder llegar a la meta.

Tabla 25. Realización (capacidad de hacer)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	40	41.2	41.2	41.2
	Óptimo	57	58.8	58.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 26.

Interpretación: Los colaboradores de la empresa pesquera Naftes SAC, de acuerdo a la Realización (capacidad de hacer), dio como resultado un 41.2% siendo bueno, y un 58.8% siendo óptimo, esto nos quiere decir que los colaboradores tienen una excelente capacidad de realización, significando que los colaboradores ya sepan que hacer sin necesidad que les estén indicando, son personas proactivas que ayudan a llegar a la meta de la empresa.

4.4 Evaluar la productividad final luego de aplicar el plan de Gestión del Talento Humano en la empresa Naftes SAC, Chimbote – 2021.

Se efectuó la evaluación una vez aplicada el plan de Gestión del Talento Humano se pasó a evaluar la productividad por destajo y jornales de los meses (abril, mayo y junio) el cual se laboró de acuerdo al plan con 80 colaboradores por destajo, 17 jornaleros y 12 horas de labores (**Anexo 18**).

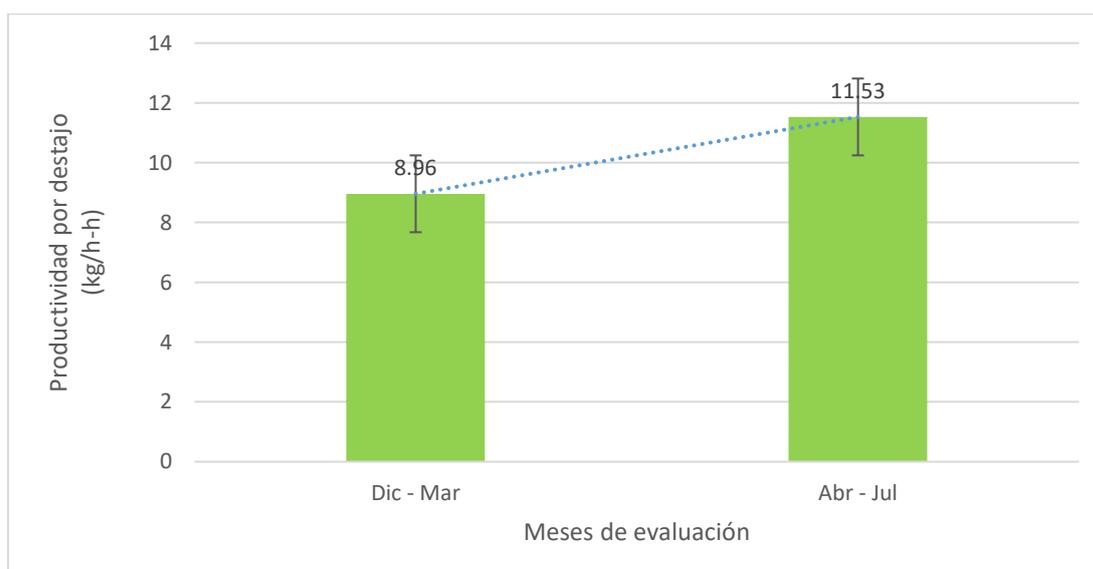


Figura 4. Productividad por destajo

Fuente: Productividad por destajo

En la figura se puede visualizar que luego de aplicar el Plan de Gestión del Talento Humano, se puede determinar que la productividad por destajo del mes de (abril, mayo y junio) aumento en comparación a los meses de (diciembre, enero, febrero y marzo) en 10 % que es equivalente a 1.51 (kg/h-h). La cual tuvo como incidencia en el aumento de las toneladas promedio al día de 40 a 45 respectivamente.

Es por ello que se vio reflejada en el aumento de los kg por debajo diaria igualmente con un promedio de 11000 a 13000 (kg) que por consecuente tiene un impacto en la productividad ya mencionada.

Se evaluó igualmente de manera diaria su productividad, la cual se aplicó una tabla resumen del antes y después de aplicar el plan de Gestión del Talento Humano respectivamente.

Tabla 26. Resumen de la productividad por destajo antes y después de aplicar el Plan de Gestión del Talento Humano

Meses	Semanas	Productividad (kg/h-h)	Meses	Semanas	Productividad (kg/h-h)
Dic-21	semana - 1	14.73	Abr-22	semana - 1	15.57
	semana - 2	13.61		semana - 2	16.38
	semana - 3	13.54		semana - 3	16.34
	semana - 4	14.40		semana - 4	16.44
Ene-22	semana - 5	16.11	May-22	semana - 5	16.45
	semana - 6	14.24		semana - 6	16.49
	semana - 7	15.07		semana - 7	16.28
	semana - 8	14.46		semana - 8	16.45
	semana - 9	17.09		semana - 9	16.26
Feb-22	semana - 10	15.02	Jun-22	semana - 10	15.57
	semana - 11	14.72		semana - 11	16.36
	semana - 12	15.82		semana - 12	16.06
	semana - 13	13.79		semana - 13	15.96
	semana - 14	16.40		semana - 14	15.70
Mar-22	semana - 15	14.61	Jul-22	semana - 15	16.44
	semana - 16	14.24		semana - 16	16.08

Fuente: Empresa NAFTES SAC

En la tabla 71 se puede observar la productividad por destajo de los fileteros y envasadores de la empresa NAFTES SAC, se logró incrementar la productividad a través de la aplicación del plan de Gestión del Talento Humano.

Por otro lado, se evaluó la productividad de los Jornaleros una vez aplicada el plan de Gestión del Talento Humano respectivamente.

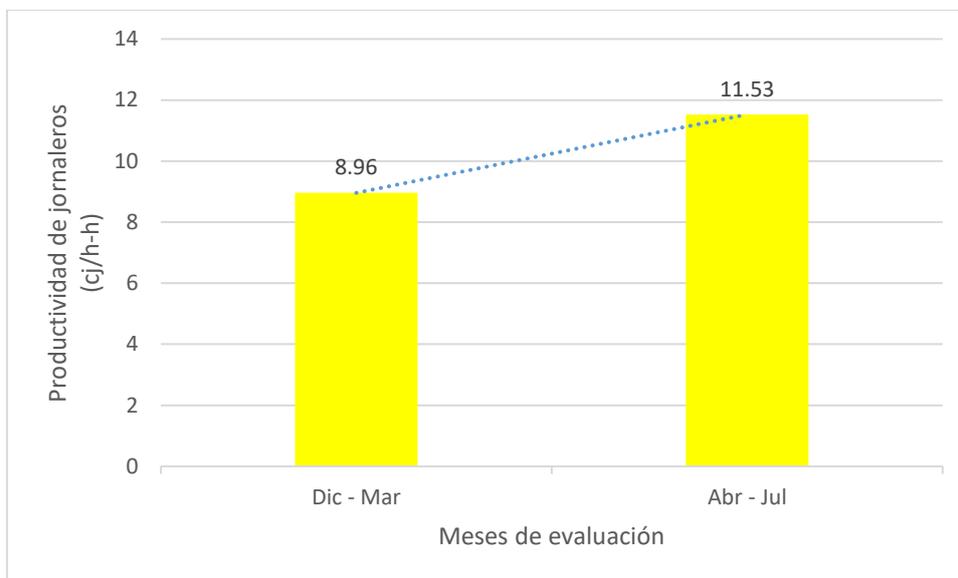


Figura 5. Productividad de Jornaleros

Fuente: Productividad de Jornaleros

En la figura se puede visualizar que luego de aplicar el Plan de Gestión del Talento Humano, se puede concluir que la productividad por parte de los Jornaleros de los meses de (abril, mayo y junio) tuvo un aumento significativo de 28 % con respecto a los meses de (diciembre, enero, febrero y marzo), la cual equivale a 2.57 (cj/h-h).

Por otro lado, evaluamos mediante una tabla resumen la productividad de forma diaria para plasmar el antes y después de la aplicación del plan de Gestión del Talento Humano.

Tabla 27. Resumen de la productividad de jornaleros antes y después de aplicar el Plan de Gestión del Talento Humano

Meses	Semanas	Productividad (cj/h-h)	Meses	Semanas	Productividad (cj/h-h)
Dic-21	semana - 1	8.38	Abr-22	semana - 1	11.90
	semana - 2	9.50		semana - 2	11.39
	semana - 3	9.12		semana - 3	11.86
	semana - 4	9.47		semana - 4	11.96
Ene-22	semana - 5	9.79	May-22	semana - 5	11.18
	semana - 6	8.88		semana - 6	11.46
	semana - 7	9.56		semana - 7	11.31
	semana - 8	9.20		semana - 8	11.69
	semana - 9	7.35		semana - 9	11.90
Feb-22	semana - 10	9.12	Jun-22	semana - 10	11.40
	semana - 11	8.70		semana - 11	11.12
	semana - 12	8.97		semana - 12	11.45
	semana - 13	8.48		semana - 13	11.63
	semana - 14	10.30		semana - 14	11.58
Mar-22	semana - 15	8.97	Jul-22	semana - 15	11.17
	semana - 16	8.28		semana - 16	11.61

Fuente: Empresa NAFTES SAC

En la tabla 72 se puede observar la productividad de los Jornaleros de la empresa NAFTES SAC, la cual origino incrementar la productividad a través de la aplicación del plan de Gestión del Talento Humano.

Por último , para determinar la significancia de los resultados obtenidos sobre la productividad durante los meses de diagnóstico (diciembre, enero , febrero y marzo) y posteriormente los meses de aplicación (abril, mayo, junio y julio) , se llegó a realizar dos pruebas de normalidad (Anexo 22) , las cuales fueron para la productividad por destajo y la productividad de jornaleros mediante el estadígrafo Shapiro Wilk, la cual básicamente es para muestras menores a 50 datos, donde se llegó a obtener como resultado que la significancia de productividad de destajo (inicial y final), y la significancia de la productividad de jornaleros (inicial y final) fueron mayores que el nivel de 0.05; es por ello que se deduce que ambos grupos poseen una distribución normal, por la cual se llegó a realizar la

comparación las media relacionadas con la prueba de T de Student para muestras relacionadas.

Tabla 28. Prueba T para muestras relacionadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
P. Inicial Destajo P. Final Destajo	-131,125	112,973	,28243	-191,324	-,70925	-4,643	15	,000
P. Inicial Jornaleros P. Final Jornaleros	-253,375	,82464	,20616	-297,317	-209,432	-12,290	15	,000

Fuente: Software SPSS

En la tabla 77 se observan que para la productividad por destajo existe una distribución "t" de un valor crítico -4.643, con 15 grados de libertad y con una significancia de 0.000 (Sign. <0.05), por otro lado, para la productividad de jornaleros existe una distribución "t" de un valor crítico -12.290, con 15 grados de libertad y con una significancia de 0.000 (Sign. <0.05), por lo que Ho es rechazada y se acepta la Hi, entonces se puede finalizar que con la aplicación del plan de Gestión del Talento Humano se lograra incrementar la productividad en la empresa NAFTAES SAC, Chimbote – 2021.

V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo del primer objetivo como diagnóstico se empleó el instrumento del Diagrama de Ishikawa a través de una tabla de frecuencia de problemas, las cuales fueron analizadas de forma diaria donde se obtuvo con una alta frecuencia de problemas la baja productividad con un total de 71 problemas en cuatro meses analizadas la cual refleja el 25 % de los problemas más recurrentes en la producción diaria de la empresa, según Escada, Jara Y Letzkus (2016) en su investigación de mejora de procesos productivos a través de la aplicación de Lean Manufacturing, realizaron sus diagnósticos de sus diversas causas que afectaban a la producción diaria de colchones, esto a través del diagrama de Ishikawa empleando el instrumento de observación directa, es por ello que se analizaron ambas investigaciones donde podemos visualizar que Escal, Jara y Letzkus se basaron únicamente en el emplear la observación directa como instrumento para plasmarlo en su diagrama de Ishikawa, la cual si hubiéramos querido profundizar sobre las principales causas que afectan a la producción es básicamente insuficiente este instrumento aplicado, ya que no podemos manejar con qué frecuencia ocurren estos problemas para poder subsanarlas con el método necesario, resaltando nuestro método como básico y necesario para el diagnóstico de la realidad problemática.

Por otro lado para el diagnóstico de la situación de los colaboradores con respecto a su desempeño laboral se empleó el método de escala gráfica donde básicamente evaluamos aspectos con relación al desempeño laboral que fueron, producción, calidad, conocimiento del trabajo, relaciones interpersonales, capacidad para resolver problemas en el trabajo, capacidad de innovar y capacidad de realización, es por ello que nos arrojó resultados negativos las cuales indicaban que estaban en un rango de regular equivalente al 60% y deficiente en 40% según sus indicadores de valoración por factor evaluado.

Así mismo Hanco et al. (2021) en su investigación denominada la relación interpersonal y desempeño laboral, se empleó como instrumento de evaluación el método de escala gráfica para evaluar su rendimiento personal y laboral, enfocados en su productividad con un 41.7%, trabajo de calidad en 38.1%, responsabilidad en 39.3%, trabajo en conjunto 40.5%, iniciativa y actitud en 42.9% respectivamente, analizando con nuestra investigación pudimos concluir

que resaltan el instrumento empleado que fue el método de escala grafica como necesaria para el desarrollo de un plan de mejora continua, es por ello que se resaltó la importancia de este instrumento para poder observar cómo estamos encontrando al factor humano y tomar las medidas necesarias y correctivas para su mejora.

Para el segundo objetivo que fue el análisis de la productividad de la producción por destajo y jornal se empleó el formato de productividad de la producción histórica donde la productividad por destajo fue en promedio de 14.65 (kg/h-h) de los meses de (dic-21 a mar-22), por otro lado la productividad de los jornaleros fue 8.96 (cj/h-h) en promedio , en este caso Patil , Pasal y Suryavanshi (2021) en su investigación que se basa en el empleo de transporte de máquinas cortadoras como factor de evaluación mediante un tiempo determinado y unidades transportadas de manera diaria analizando así su productividad de acuerdo a las unidades transportadas que fueron por estación, estación 1 = 2.6 uní/día , estación 2 = 2.97 uní/día, estación 3= 2.37uni/día , estación 4= 2 uní/día y la estación 5 = 1.92 uní/día. En este caso los instrumentos empleados para ambas investigaciones fueron con un enfoque cuantitativo y su grado de similitud parte que ambas registran sus unidades producidas por día, su recurso que son las horas empleadas y la mano de obra respectivamente uno es el factor humano y otro resalta a la maquinaria como fuente de recurso.

Se realizo la implementación del plan de gestión del talento humano donde en primera instancia se logró implementar el plan de capacitación de acuerdo al personal y el puesto del trabajo donde lo asignamos temas de inducción de forma general con temas para todo el personal y temas especifico y relacionados con su puesto de trabajo donde resaltamos el trabajo en equipo y cooperación para afrontar problemas en plena producción donde el resultado fue positivo, ya que se logró el 100% de acogida y aceptación cada capacitación que se realizó , logrando un aumento significativo en la productividad.

Por otro lado Castillo y Asunción (2020) en su investigación resaltaron la importancia de un plan de capacitación ya que su problemática se enfocó en la desnutrición de estudiantes de una escuela , esto sucedió básicamente porque los docentes no estaban capacitados adecuadamente de acuerdo a la realidad problemática que presentaba, es por ello que se realizó un plan de capacitación

donde se abordó temas de una nutrición balanceada y aspectos psicológicos, los docentes fueron capacitados correctamente en un tiempo determinado, con el único afán de mejorar su estado nutricional y aspecto psicológico de los estudiantes, donde tubo cambios significativos y positivos, en razón a ello pudimos concluir que si se realiza un plan de capacitación adecuado y bien estructurado, este tendrá la aceptación con facilidad y su impacto será favorable para originar cambios en el campo que se ejecute.

Por otra parte, también se implementó un plan de pausas activas con la finalidad de prevenir los trastornos musco esquelético en los colaboradores, todos estos originados por movimientos repetitivos, cargas excesivas, malas postura, etc.

Todo ello se cubrió con un plan de pausas activas que fueron ejecutas estratégicamente ante las dificultades que presentaban los trabajadores, estas actividades de pausas se realizó en horas estratégicas y especificas todos los días laborales, en total fueron 10 actividades diarias 5 de ellas fueron a las 8:00 am con lapso de 3 minutos por actividad y las otras 5 actividades a las 12:00 pm, las cuales fueron horas donde el personal presentaba más carga laboral, la cual fueron fundamentales para la descongestión laboral y estrés al personal, originando cambios positivos en su productividad tanto por destajo y jornal respectivamente cada uno de ellas en su puesto de trabajo.

Así mismo Muñoz, et al. (2017) en su revista científica , aplicaron un plan de pausas activas para evitar las molestias musco esqueléticas en sus colaboradores, donde fueron específicos en realizar las pausas activas por cada parte del cuerpo donde le dieron una ponderación de acuerdo al nivel de exposición que se encontraban a sufrir molestias musco esqueléticas las molestias fueron cuantificadas por cada parte la cual arrojo que el cuello presentaba un 60.7% , el hombro 31.9%, zona lumbar 45.9%, codo/ antebrazo 14.1% y mano/muñeca en 25.2% este diagnóstico se realizó en base a 262 trabajadores encuestados principales antes de aplicar el plan de pausas activas, posterior a su aplicación arrojo como resultado que el cuello bajo a 8.2% , el hombro 14.8%, zona lumbar en 14.1%, codo/antebrazo 3% y mano/muñeca en 5.2% , la cual fue significativo el cambio de la reducción de molestias musco esqueléticas. En relación a nuestra investigación vemos que hubo una mejor implementación de un plan de pausas activas, ya que antes de aplicación se

realizó un análisis cuantitativo por medio de una encuesta para ver cuál es el grado de exposición de las molestias musculo esqueléticas en los colaboradores, los que no hace enfatizar más en plan de pausas activas para la mejoría de obtención de resultados.

Por consiguiente el último plan que ejecuto fue el plan de incentivo laboral, la cual plasmó tres criterios para un incentivo equilibrado, esta fue de acuerdo a la producción y al grupo de colaboradores , fue en base a una meta , como cumplimiento de ella una bonificación monetaria y por ultimo de igual manera el incentivo remunerativo de acuerdo a la meta establecida , estos criterios se plasmó tanto para los colaboradores por destajo y jornales, dando como resultado un incremento significativo en la productividad, con respecto a la productividad por destajo se obtuvo un incremento de 1.53 (kg/h-h) que es equivalente al 10% , mientras que la, productividad de jornales incremento en 2.59(cj/h-h) que equivale al 28% con respecto a los meses de abr – 22 a jun-22. A todo ello Pinochet, et al. (2015) Aplicaron un plan de incentivo para sus trabajadores, con el objetivo de aumentar la, productividad, para su implementación en primera instancia realizaron un análisis de la rentabilidad y ya luego se planteó un plan de incentivo remunerativo para los trabajadores, la cual tuvo un incremento positivo, ya que antes de su aplicación presentaban un equivalente al 70.45%, posterior a su aplicación esta subió al 78.03%.

Es por ello que a nuestra investigación le hizo falta un análisis en el factor de la rentabilidad financiera, para no originar gastos o perdidas con el afán de un plan remunerativo, cabe mencionar que no fue en nuestro caso, pero para investigaciones posteriores se tiene que poner énfasis más en ese aspecto cuantitativo.

Para poder llevar a cabo el plan de gestión del talento humano se realizó la post evaluación de desempeño laboral , donde nos arrojó resultados positivos en los factores ya establecidos como, productividad, calidad , conocimiento del trabajo, relaciones interpersonales , capacidad de resolver problemas , capacidad de innovar y capacidad de realización, estos factores evaluados en los trabajadores fueron positivo a comparación de la pre evaluación , todos ellos se encuentran en Dañosa promedio según el indicador de evaluación en bueno al 40% y optimo al 60% respectivamente , la cual nos indica que tuvo un impacto positivo el plan

de gestión del talento humano , por otro parte Fermín et al. 2020 , la cual encontraron predominio en el nivel medio en 80.7% de estrés laboral y un nivel alto de 78.6% para el clima organizacional, la cual el estudio muestra una asociación negativa entre ambas variables.

En este caso la investigación no tiene un índice de aplicación positiva, si queremos emplearla para la solución de una problemática, para llegar a cabo una implementación de algún método de estudio debemos primero analizar cuál es nuestra principal realidad problemática y sus variables a tratar para poder partir de ahí, con una evaluación como la que empleamos de forma correcta y cuantificada.

Por ultimo nuestro objetivo final fue la evaluación de la productividad final una vez aplicada el plan de gestión del talento humano, donde se resaltó que tuvo un impacto positivo ya que tuvo un incremento positivo en la productividad por destajo del 10% que es equivalente a 1.53 (kg/h-h), represento el incremento de las toneladas producida en promedio al día entre 40 a 45 tn, mientras que la productividad de jornaleros incremento en tan el 28% equivalente a 2.59 (cj/h-h) en promedio al día la cual nos indica que tuvo un impacto positivo nuestro plan aplicado, por otro lado Crisóstomo y Jimenes (2021)) en su método de aplicación del lean Manufacturing (5s y Kaisen) la evaluación de su productividad final con respecto a la inicial tuvo un cambio significativo en la productividad aumentado en 12% que es equivalente a 0.6 (kg/h-h) respectivamente a la producción de adhesivos acuosos . Ambas investigaciones emplearon el mismo método de evaluación de productividad con enfoques cuantitativos, pero menciona que una aplica un plan de gestión del talento humano y otra un plan de lean manufacturing (5s y kaisen) la cual las investigaciones enfatizan que ambos métodos pueden mejorar la productividad sin perder de vista al eje principal que es el factor humano para cambio y mejora continua de los procesos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se realizó el diagnóstico de la situación inicial de la empresa con el diagrama de Ishikawa , la cual se apoyó en la frecuencia de problemas que presentaba la empresa donde concluyo que el principal problema fue la baja productividad representada en un 25% en un análisis de 4 meses, por otro lado para el diagnóstico también se empleó el instrumento de escala grafica para la evaluación del desempeño laboral dando como resultado que los trabajadores se encontraban en un rango de regular equivalente al 60% y deficiente en 40% , de acuerdo a los factores de producción, calidad, conocimiento del trabajo, relaciones interpersonales , capacidad para resolver problemas en el trabajo, capacidad de innovar y capacidad de realización, es por ello que dichos problemas impidieron el aumento de la productividad.
2. Se analizó la productividad respectivamente mediante un formato de productividad tanto para los trabajadores de destajo como para los jornales, donde se analizó la productividad histórica de ambos. Dando como resultado la productividad por destajo en promedio de 14.65 (kg/h-h), por otro lado, la productividad de los jornaleros fue de 8.96 (cj/h-h), en promedio de los meses (dic-21 a mar-22); este análisis nos sirvió para ver en qué punto nos encontrábamos con respecto a la productividad.
3. Se realizó la implementación del plan de gestión de talento humano donde en primera instancia se logró la implementación del plan de capacitación de acuerdo al puesto de trabajo, segundo el plan de pausas activas se ejecutó exitosamente de acuerdo a las molestias musco esqueléticas, tercero el plan de incentivo laboral se implementó de acuerdo a una meta , bonificación e incentivo remunerativo y por ultimó la post evaluación de desempeño laboral donde aumento sus criterios de evaluación positivamente.
4. Por último, nuestro objetivo final fue la evaluación de nuestra productividad final con respecto a la inicial donde la productividad por destajo incremento en un 10% que es equivalente a 1.53 kg/h-h y por otro lado la productividad de jornaleros incremento en un 28% que es equivalente a 2.59 cj/h-h lo cual nos indica que la implementación de nuestro plan de gestión de talento humano tuvo un impacto positivo en el incremento de la productividad respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

Realizar una encuesta sobre las principales molestias musco esquelético antes de implementar un plan de pausas activas, para saber cuáles son las actividades donde se tiene que enfatizar más y corregirlas posteriormente.

Realizar semanalmente la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores de acuerdo a su puesto de trabajo, para visualizar si mantienen su rendimiento de acuerdo al plan de gestión de talento humano que se implementó.

Se recomienda para estudios posteriores tomar en cuenta la implementación de Lean Manufacturing basados en las herramientas de 5s y Kaisen, donde también lograra originar un cambio e impacto positivo en la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGURTO JONATHAN Y CHICO ERIKA, 2015. *Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa GerenConta s.a.* [en línea] 2015, Ecuador. [Fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: <file:///C:/Users/laptop01/Downloads/TESIS%20GERENCONTA%20%20S.A.%20pdf.pdf> . S.l.: s.n.
- AKBAR HASANPOUR, B.A.S.J.M.M., 2019. Management Studies in Development and Evolution. [En línea] . [Fecha de consulta: 21 de abril del 2021] Disponible en: https://jmsd.atu.ac.ir/article_10421_en.html . ,
- ALAMAR BELENGUER JOSÉ, G.T.R., 2018. *El libro de la productividad en la empresa española: Cómo mejorar la productividad de tu empresa.* [En línea]. España, 2018. [Fecha de consulta: 02 de junio de 2021]. Disponible en: <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>. España: s.n.
- ALAMIR C., L.W.S., H.Z., 2017. Productivity Antecedents of Brazilian Courts of Justice: Evidence from Justiça em Números. [En línea], 2017. [Fecha de consulta: 02 de junio de 2021]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/bar/a/XJMdMdD5KfYh8cwMJN3Z6Nv/?lang=en&format=html> . ,
- ALVINES EMILY Y BENDEZÚ MARÍA, 2018. *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, [en línea] 2018, (Abril): [fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: file:///C:/Users/laptop01/Downloads/Emily%20Alvines_Maria%20Bendezu_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf*. S.l.: s.n.
- AUGUSTINE ADU and ADDAI KYEREMEH, 2018. The Role of Talent Management on Organizational Performance Focusing on Ghana Revenue Authority, Sunyan. European Journal of Business and Management [En línea]. 2018. [Fecha de consulta: 02 de junio de 2020]. Disponible en: <file:///C:/Users/laptop01/Downloads/234627649.pdf> ISSN 2222-1905. ,
- BADA QUISPEO and CTAVIO FERMÍN ET AL., 2020. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Medisur [online]. 2020, vol.18, n.6 [citado 2022-06-26], pp.1138-1144. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&nrm=iso. Epub 02-Dic-2020. ISSN 1727-897X. ,
- CERVANTES and LUIGI, 2018. *La gestión del factor humano y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Cottons Jeans, ubicada en San Juan de Lurigancho, [en línea] 2018. [Fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34917/CERVANTES_PL..pdf?sequence=1&isAllowed=y*. S.l.: s.n.
- CLAUS, L., 2019. HR disruption--Time already to reinvent talent management. Business Research Quarterly, [s. l.], v. 22, n. 3, p. 207–215, 2019. DOI 10.1016/j.brq.2019.04.002. Disponible em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137618662&lang=es&site=ehost-live>. Acceso em: 9 jul. 2022. ,
- COHEN, N. y G.G., 2019. Metodología de la investigación, ¿Para qué? 1° edic. Argentina: Teseo, 2019.277pp. ISBN: 978-987-723-190-8. ,
- CORONEL DEL CASTILLO, R. de la A., 2020. Una Propuesta Metodológica Para La Capacitacion De Los Docentes en El Reconocimiento Del Estado Nutricional De Los Estudiantes Y La Identificación De Trastornos Nutricionales. Revista Cubana de Alimentación y Nutrición, [s. l.], v. 30, n. 1, p. 246–259, 2020. Disponible em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=145155981&lang=es&site=ehost-live>. ,
- CORTINA ABEL AND VELÁZQUEZ JAIRO, 2015. Proposal for the Analysis of Human Talent from Complex Thought. Logos Magazine, Science & Technology. Colombia, 2015. Jul, vol. 7, no. 1, pp. 35-45. ProQuest Central. ISSN 2145549X. ,
- CRUZ OGOHI., 2018. Artículo de investigación gestión del talento y sus efectos en la ventaja competitiva en las organizaciones. Revista internacional [En línea]. Noviembre 2018, vol.35, n.º11. Fecha de

- consulta: 02 de junio de 2021]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/338690815_RESEARCH_ARTICLE_TALENT_MANAGEMENT_AND_ITS_EFFECTS_ON_THE_COMPETITIVE_ADVANTAGE_IN_ORGANIZATIONS ISSN 2350-0743. ,
- DÍAZ, C.S.G. y F.E., 2016. Guía de investigación. 1era ed. Perú: PUCP. 2016. 94 pp. ISBN: 978-612-4206-87-0. ,
- DOMÍNGUEZ L., R.A., y G.A., 2015. El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. [en línea]. Revista Nacional de Administración, 2015. [Fecha de consulta: 28 de abril de 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419> ISSN-e 1659-4932. ,
- ELAINE FARNDAL, 2019. Corporate Social Responsibility and Talent Management in Turkey.[en línea]. [Fecha de consulta 21 de abril del 2021]. Disponible en: <https://www.igi-global.com/chapter/corporate-social-responsibility-and-talent-management-in-turkey/207012>. ,
- ESCAIDA, JARA Y and LETZKUS, 2016. E Mejora De Procesos Productivos Mediante Lean Manufacturing. Trilogía, [s. l.], v. 28, n. 39, p. 26–55, 2016. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=118206172&lang=es&site=ehost-live>. ,
- ET AL., 2008. *Ergonomia. Quinta edición.*[en línea] 2008. [Fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Ergonom%C3%ADa+-+A%C3%B1o+2008.pdf/18f89681-e667-4d15-b7a5-82892b15e1fa> I.S.B.N.: 978-84-7425-753-3. S.l.: s.n.
- FRANKLIN ARMIJOS and AARON BERMÚDEZ Y NORMAN NORA, 2019. Gestión de administración de los Recursos Humanos. [en línea]. Revista Universidad y Sociedad, 2019. [Fecha de consulta: 20 de abril de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163 ISSN 2218-3620. .
- GALLARDO, E., THUNNISSEN, M. and and SCULLION, H., 2020. Talent management: context matters. International Journal of Human Resource Management, [s. l.], v. 31, n. 4, p. 457–473, 2020. DOI 10.1080/09585192.2019.1642645. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=142137519&lang=es&site=ehost-live>. Acceso em: 9 jul. 2022. ,
- GRAVETTER FREDERICK Y WALLNAU LARRY., 2016. Statistics for The Behavioral Sciences USA: Boston. Editorial Cengage Learning: 10° ed, 2016. 792pp. ISBN 978-1-305-50491-2Frimpong Augustine Adu, Addai Kyeremeh Emmanuel. ,
- HANCCO GOMEZ, MIRIAM SEREZADE;, CARPIO MARAZA AMIRA;, LAURA CASTILLO and ZORAIMA JULIETA Y FLORES MAMANI, Emilio., 2021. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comuni@cción [online]. 2021, vol.12, n.3 [citado 2022-06-23], pp.186-194. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2219-7168. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>. ,
- HERNÁNDEZ, R.F.C. y B.P., 2014. Metodología de la Investigación. 6 a ed. México: McGRAW-HILL, 2014. 634 pp. ISBN: 9781456223960. ,
- IDALBERTO CHIAVENATO, 2011. *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*, [en línea] 2011. [Fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf ISBN: 978-607-15-0560-6. S.l.: s.n.
- IPPOLITO VÉLEZ NATALIA, 2019. *Innovación y productividad en países de américa latina y estados unidos*. [En línea] 2019, Colombia. [Fecha de consulta: 28 de abril de 2021] Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13667/1/2019_innovacion_productividad_paises.pdf. S.l.: s.n.

- LUDWING ROALD FLORES., 2019. Human talent management and profitability of the hotel sector in the region of Puno, Peru. [En línea] 2019, [fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059&lng=en&nrm=iso&tlng=es. ,
- MAJAD RONDÓN MUSA AMMAR., 2016. Human talent management in educational organizations, [en línea] 2016. [Fecha de consulta: 20 de abril de 2021]. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=pt&nrm=iso&tlng=es ISSN 1010-2914. ,
- MARTÍNEZ, M. y M.T., 2016. Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social [en línea]. Revista REDHECS, 2016. [Fecha de consulta: 01 de mayo de 2021]. ISSN: 1856-9331. ,
- MEJÍA and BRAVO Y MONTOYA, [sin fecha]. El factor del talento humano en las organizaciones. [En línea] 2016: [fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433593002.pdf> ISSN: 0258-5960. 2016,
- MEYSAM GHAVIDEL BAJGIRAN, K.N., 2019. Identifying and Explaining The Dimensions of Teacher Talent Management Using the Grounded Theory. [En línea]. [Fecha de consulta 21 de abril del 2021]. Disponible en: https://www.ij schooling.com/&url=http://www.ij schooling.com/article_87801.html. ,
- MORALES, H.S.David., G.Graciela. and T.Luis., 2022. Talento Humano En La Cuarta Revolución Industrial. Revista Venezolana De Gerencia, Jan, 2022, vol. 27, no. 97. pp. 161 ProQuest Central. ISSN 13159984. ,
- MORENO ERICA, 2017. *Gestión del Talento Humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos, [en línea] 2017, (Abril): [fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: file:///C:/Users/laptop01/Downloads/morenovasquez_eric%20(1).pdf.* S.l.: s.n.
- OTZEN, T. y M. y C., 2017. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphol,gy. Temuco.2017. [Fecha de consulta: 13 de mayo de 2021]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso. ,
- PATIL ADITYA, PISAL MAHESH V. AND and SURYAVANSHI, C.T., 2021. Aplicación del mapeo de flujo de valor para mejorar la productividad mediante la reducción del tiempo de entrega en una empresa manufacturera: un estudio de caso. aplicación J. res. tecnología [en línea]. 2021, vol.19, n.1 [citado 2022-06-26], pp.11-22. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-64232021000100011&lng=es&nrm=iso. Epub 30-jul-2021. ISSN 2448-6736. ,
- PINO-PINOCHET, P.P.-D.M.A.-P.C. y V.-B.Óscar., 2015. Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. Maderas, Cienc. tecnol. [online]. 2015, vol.17, n.1 [citado 2022-06-26], pp.117-128. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-221X2015000100013&lng=es&nrm=iso. Epub 30-Nov-2014. ISSN 0718-221X. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2015005000012.> ,
- RAJADELL MANUEL Y SÁNCHEZ LUIS, 2010. *LEAN MANUFACTURING La evidencia de una necesidad.[en línea] 2010. [Fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789671.pdf* ISBN: 978-84-7978-967-1. S.l.: s.n.
- RENATTA GIANELLA, 2016. *Gestión del talento humano y productividad laboral en las Áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, [en línea] 2016, (Abril): [fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y.* S.l.: s.n.

- RIHAM AL AINA Y and TANK ATAN, 2020. The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. [En línea]. Sustainability, 2020. vol.12,N°20. [Fecha de consulta: 02 de junio de 2021]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/su12208372>. ,
- RODRÍGUEZ J., 2014. *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención.[en línea] 2014, Colombia. [Fecha de consulta: 28 de abril de 2021]. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46207>. S.l.: s.n.*
- SANCHEZ, H.R.C. y M.K., 2018. MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA [en línea]. 1.a ed. Perú Biblioteca Nacional,2018. [Fecha de consulta: 03 de junio de 2021]. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf> ISBN N.º 978-612-47351-4-1. ,
- SANI, G., Z.B.& M.N., 2018. Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A. [en línea] 2018, Ecuador. [Fecha de consulta: 20 de abril de 2021] Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28536>. ,
- STEFFANY CÁCERES-MUÑOZ, V. et al., 2017. Efecto De Un Programa De Pausa Activa Más Folletos Informativos en La Disminución De Molestias Musculoesqueléticas en Trabajadores Administrativos. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, [s. l.], v. 34, n. 4, p. 611–618, 2017. DOI 10.17843/rpmesp.2017.344.2848. Disponivel em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=126854220&lang=es&site=ehost-live>. ,
- UGWU UDE, M.A.Coker., 2014. Incentive Schemes, Employee Motivation and Productivity In Organizations In Nigeria: Analytical Linkages. . [en línea] 2014.ISSN: 2278-487. ,
- VALLEJO, L., 2016. Gestión del Talento Humano [en línea]. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, 2015 [Fecha de consulta: 03 de junio de 2021]. Disponible en: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>. ,
- VARGAS CRISOSTOMO, EDITH LUZ Y and CAMERO JIMENEZ, J.W., 2021. Aplicación del Lean Manufacturing (5s y Kaizen) para el incremento de la productividad en el área de producción de adhesivos acuosos de una empresa manufacturera. Ind. data [online]. 2021, vol.24, n.2 [citado 2022-06-26], pp.249-271. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000200249&lng=es&nrm=iso>. Epub 31-Dic-2021. ISSN 1560-9146. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.19485>. ,
- VENTURA, José., 2017. ¿Población o muestra?: una diferencia necesaria. Revista Scielo [en línea]. Octubre – Diciembre 2017, vol.43, n. °4. [Fecha de consulta: 03 de junio de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&fbclid=IwAR1dGcWvoobSUBZCrPgeVh3XQEQE_9sigBQuAr92rHyH6klrTilwvKf6-0 ISSN: 0864-3466. ,

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable Independiente: Plan de Gestión del Talento Humano	“La Gestión del Talento Humano está en la búsqueda del desarrollo del capital humano, interactuando con ellas para aumentar sus competencia y habilidades dentro de la empresa. La gestión del talento humano permite la integración y comunicación para fortalecer su personalidad y motivarlos “ (Vallejo Luz 206)	Para realizar un plan de Gestión de Talento Humano se enfocó principalmente en diagnosticar el área mediante el diagrama ISHIKAWA y un cuestionario sobre el nivel de productividad de los colaboradores, posteriormente se plasmó el plan mediante la capacitación laboral, evaluación de rendimiento laboral y por último la evaluación de cada etapa.	Diagnóstico	Frecuencia de problemas	ORDINAL
				Pre - Evaluación de Rendimiento Laboral	ORDINAL
			Planeación	Capacitación ante necesidades	RAZÓN
				Programa de pausas activas	RAZÓN
				Incentivo Laboral (Sueldo* bonificación)	ORDINAL
			Control	Post - Evaluación de Rendimiento Laboral	ORDINAL

Variable dependiente: Productividad	“La productividad vendría hacer la eficacia del personal que está laborando dentro de las empresas, es algo que se requiere dentro una organización, de tal manera que las personas trabajan de una buena forma y con una satisfacción laboral.” (Chiavenato 20)	Es la ejecución y efectividad de las funciones o tareas por parte de los trabajadores de la empresa Pesquera Naftes SAC de una manera eficaz y eficiente, de tal modo pudiendo alcanzar los objetivos y metas propuestas anteriormente.	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJO	$\frac{\text{Total, de Kg de destajo producidas}}{(\text{N}^\circ \text{ trabajadores} * \text{ horas utilizadas})}$	RAZÓN
			PRODUCTIVIDAD DE JORNALEROS	$\frac{\text{Total, de cj producidas}}{(\text{N}^\circ \text{ de jornaleros} * \text{ horas utilizadas})}$	RAZÓN

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño

Nombre: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares.	Siempre está por debajo de los estándares	
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Anexo 3: Formato de productividad inicial (Blanco)

Meses	PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA NAFTES SAC					REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN						Productividad (kg/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas al mes	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)		
Dic-21							
Ene-22							
Feb-22							
Mar-22							

Fuente: Elaboración Propia. Microsoft Excel

Meses	PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA NAFTES SAC					REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCION						Productividad (cj/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas al mes	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)		
Dic-21							
Ene-22							
Feb-22							
Mar-22							

Fuente: Elaboración Propia. Microsoft Excel

Anexo 4: Formato de Capacitación (Blanco)

TEMA DE LA CAPACITACION:		
OBJETIVOS:		
DURACIÓN:		
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
CONDICIONES Y MATERIALES:		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Formato de pausas activas (Blanco)

	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO: CPA-GTH-01+B2:M32					
	CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS		VERSIÓN: 01	PÁGINA: 1 de 1				
ÁREA _____	MES/AÑO _____		Abr-22					
LÍDER DE ÁREA _____	ESTADO _____		VIGENTE					
CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS								
Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	S1	S2	S3	S4	S5	ÁREA
8:00 a. m.								
12:00 p. m.								
OBSERVACIONES								
FIRMA DEL RESPONSABLE DE PAUSAS ACTIVAS								

FUENTE: Adaptación del libro de Ergonomía (2008)

Anexo 6. Formato de incentivo laboral

Plan de incentivo para destajo				
ÁREA	META	BONIFICACIÓN	INCENTIVO	Resultado
FILETEROS / ENVASADORES				
Plan de incentivo para jornaleros				
ÁREA	META	BONIFICACIÓN	INCENTIVO	Resultado
JORNALEROS				

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Anexo 7. Formato de productividad final (Blanco)

Meses	PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA NAFTES SAC					REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN						Productividad (kg/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas al mes	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)		
Abr-22							
May-22							
Jun-22							
Jul-22							

Fuente: Elaboración Propia. Microsoft Excel

Meses	PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA NAFTES SAC					REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN						Productividad (cj/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas al mes	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)		
Abr-22							
May-22							
Jun-22							
Jul-22							

Fuente: Elaboración Propia. Microsoft Excel

Anexo 8: Frecuencia de Problemas

Tabla. Frecuencia de problemas Dic-21

PROBLEMAS		FRECUENCIA DE PROBLEMAS																														Total				
		Dic-21																																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
1	Mala organización	x					x	x		x																									7	
2	Falta de tapas						x																												3	
3	Falta de envases ½ Lb								x						x																				3	
4	Falta de materiales, equipos y herramientas	x		x				x			x			x		x																			10	
5	falla de balanzas	x						x											x																4	
6	Retrasos por falla de maquinaria		x	x			x		x						x																				10	
7	Falta de colaboradores		x	x					x	x	x				x																					15
8	Baja productividad	x	x	x			x	x	x	x	x																									18

Fuente: Datos de frecuencia de problemas de Naftes SAC.

Tabla. Frecuencia de problemas Ene-22

PROBLEMAS		FRECUENCIA DE PROBLEMAS																														Total					
		Ene-22																																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
1	Mala organización				x				x			x							x																5		
2	Falta de tapas								x						x																				2		
3	Falta de envases										x										x														3		
4	Falta de materiales, equipos y herramientas			x	x	x		x	x			x			x	x																				13	
5	Retrasos por falta de balanzas											x																								5	
6	Retrasos por falla de maquinaria			x	x	x	x		x		x																									12	
7	Falta de personal			x	x				x																												13
8	Baja productividad			x	x			x	x			x	x																								18

Fuente: Datos de frecuencia de problemas de Naftes SAC.

Tabla. Frecuencia de problemas Feb-22

PROBLEMAS		FRECUCIA DE PROBLEMAS																										Total			
		Feb-22																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	Mala organización	x			x			x																							8
2	Falta de tapas				x															x											2
3	Falta de envases							x							x																2
4	Falta de materiales, equipos y herramientas		x	x						x	x					x	x			x	x										10
5	Retrasos por falta de balanzas	x						x												x											4
6	Retrasos por falla de maquinaria	x	x	x	x			x	x		x				x	x			x												13
7	Falta de personal	x	x	x	x			x	x		x					x	x			x	x										15
8	Baja productividad	x	x	x	x			x	x	x	x				x	x	x			x	x										17

Fuente: Datos de frecuencia de problemas de Naftes SAC.

Tabla. Frecuencia de problemas Mar-22

PROBLEMAS		FRECUCIA DE PROBLEMAS																											Total problemas						
		Mar-22																																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
1	Mala organización	x		x				x						x												x								5	
2	Falta de tapas			x															x															2	
3	Falta de envases							x						x					x				x											4	
4	Falta de materiales, equipos y herramientas	x		x				x			x			x					x							x	x				x			9	
5	Retrasos por falta de balanzas	x						x											x															3	
6	Retrasos por falla de maquinaria	x	x	x				x		x				x					x					x		x	x				x	x		12	
7	Falta de personal		x	x				x	x	x	x			x					x						x	x	x	x				x	x		16
8	Baja productividad	x	x	x				x	x	x	x			x	x	x	x	x						x	x	x	x					x	x		18

Fuente: Datos de frecuencia de problemas de Naftes SAC.

Anexo 9: Pre Evaluación del desempeño realizado en Naftes SAC

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño	
Nombre:	<u>Bermudes Alba Mayceli</u>
Cargo:	<u>Envasadora</u>
Fecha:	<u>02-03-22</u>

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	3
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	3
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	3
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	4
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	3
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	3
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	3

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño	
Nombre:	<u>Cruz Calderon Ana Cristina</u>
Cargo:	<u>Filetera</u>
Fecha:	<u>02-03-22</u>

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	3
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	2
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	2
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	3
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	3
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	3
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	2

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño	
Nombre:	<u>Córdova Campos Edgar</u>
Cargo:	<u>Filetero</u>
Fecha:	<u>02-03-22</u>

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	3
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en sus labores	3
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	2
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	3
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	2
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	3
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	3

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño	
Nombre:	<u>Alba Melendez Margarita</u>
Cargo:	<u>Calidad</u>
Fecha:	<u>02-03-22</u>

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	2
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	2
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	1
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	2
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	1
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	1
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	2

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño

Nombre: Diaz Kari Fabiola
 Cargo: Filetera
 Fecha: 02-03-22

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	3
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	2
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	2
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	2
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	2
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	3
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	2

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Anexo 10: Pre Evaluación del desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
1	3	2	3	2	3	2	2
2	4	3	3	3	4	3	4
3	2	2	1	2	1	1	2
4	3	2	2	2	3	2	2
5	4	3	3	4	3	3	3
6	3	2	2	3	3	2	3
7	2	2	2	2	3	3	2
8	3	2	3	2	2	2	2
9	3	2	2	3	3	3	3
10	4	3	3	4	3	3	3
11	3	2	2	3	2	2	2
12	4	3	3	3	4	3	3
13	3	3	3	4	3	3	3
14	2	2	2	2	3	2	2
15	3	2	2	2	3	2	3
16	4	3	3	3	4	3	3
17	4	3	4	3	4	3	4
18	3	4	3	3	3	4	3
19	3	3	4	3	3	3	3
20	4	3	3	4	4	3	3
21	3	3	2	3	3	2	2
22	3	3	3	2	4	3	3
23	3	2	3	3	2	2	3
24	4	3	4	3	3	3	3
25	3	2	3	2	3	2	2
-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Spss Versión 26

9 :

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	
26	3	3	3	3	2	2	2
27	3	3	2	3	2	3	3
28	3	2	3	3	2	3	2
29	3	2	2	3	3	3	2
30	2	3	2	2	2	3	3
31	4	3	3	4	3	4	3
32	3	3	2	3	2	3	3
33	4	3	3	3	3	3	3
34	3	2	2	2	2	3	2
35	3	2	3	2	2	2	2
36	3	2	2	2	3	2	2
37	2	2	3	3	2	3	3
38	4	3	4	3	3	3	3
39	3	3	3	4	3	4	3
40	4	3	4	3	3	3	2
41	4	3	3	3	3	3	4
42	4	4	3	3	3	3	3
43	3	2	3	2	3	2	3
44	3	2	3	2	2	3	4
45	3	3	2	2	3	4	5
46	4	3	4	3	4	3	3
47	3	3	3	2	3	3	3
48	3	3	2	3	3	2	3
49	2	3	2	3	2	3	2
50	4	3	3	3	4	3	3

Fuente: Spss Versión 26

9 :

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7
51	3	2	3	3	2	3	3
52	4	3	3	4	3	3	4
53	4	3	3	4	3	3	3
54	3	3	2	3	2	2	3
55	4	3	3	3	4	3	3
56	4	3	3	4	3	3	3
57	2	3	3	2	3	2	3
58	3	3	2	3	2	2	3
59	4	3	3	3	3	3	4
60	2	3	2	3	3	2	2
61	3	2	2	2	2	3	2
62	3	2	2	2	2	2	3
63	3	3	2	3	3	3	3
64	4	3	4	3	4	3	3
65	3	3	3	2	3	3	3
66	3	3	2	3	3	2	3
67	2	3	2	3	2	3	2
68	4	3	3	3	4	3	3
69	3	2	3	3	2	3	3
70	4	3	3	4	3	3	4
71	4	3	3	4	3	3	3
72	4	3	3	3	4	3	3
73	4	3	3	2	4	3	3
74	3	3	2	3	3	2	3
75	4	4	3	4	4	4	3

Fuente: Spss Versión 26

9 :

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7
76	4	3	3	2	4	3	4
77	2	3	3	3	2	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3
79	4	2	3	2	4	2	3
80	2	2	2	3	2	2	3
81	3	3	2	3	3	2	2
82	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	4	3	3	3	3
84	4	3	3	4	4	3	3
85	3	2	3	2	2	2	2
86	3	2	2	3	3	3	3
87	3	2	3	2	2	2	3
88	3	2	2	3	3	3	3
89	4	3	3	4	3	3	2
90	3	2	2	3	2	2	2
91	4	3	3	3	4	3	3
92	3	3	3	4	3	3	2
93	2	2	2	2	3	2	2
94	3	2	2	2	3	2	3
95	4	3	3	3	4	3	3
96	4	3	4	3	4	3	3
97	3	4	3	3	3	4	3
98							

Fuente: Spss Versión 26

Anexo 11: Productividad inicial del área de producción**Tabla.** Productividad por destajo (dic-21)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJOS (Dic-22)			REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN	
	PRODUCCIÓN					Productividad (kg/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	70	10	37.62	10157.3	1956	14.51
Día 2	66	10	35.58	9606.8	1850	14.56
Día 3	71	10	34.43	9295.2	1790	13.09
Día 4	65	8	32.31	8724.0	1680	16.78
Día 5	78	10	38.08	10281.9	1980	13.18
Día 6	71	9	35.06	9466.6	1823	14.81
Día 7	70	10	34.43	9295.2	1790	13.28
Día 8	79	10	38.56	10411.7	2005	13.18
Día 9	77	10	35.58	9606.8	1850	12.48
Día 10	80	9	35.00	9451.0	1820	13.13
Día 11	77	9	40.87	11034.9	2125	15.92
Día 12	76	10	35.58	9606.8	1850	12.64
Día 13	70	10	34.89	9419.9	1814	13.46
Día 14	71	9	35.39	9554.9	1840	14.95
Día 15	77	9	38.43	10375.4	1998	14.97
Día 16	76	9	35.20	9503.0	1830	13.89
Día 17	79	9	38.39	10365.0	1996	14.58
Día 18	80	8	34.43	9295.2	1790	14.52
TOTAL	74	169	649.82	175451.7	33787	14.02

Fuente: Datos históricos de empresa Naftes SAC

Tabla. Productividad por destajo (Ene-22)

Meses	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJO (Ene-22)			REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN	
	PRODUCCIÓN					Productividad (kg/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	71	10	36.89	9959.9	1918	14.03
Día 2	80	8	35.64	9622.4	1853	15.04
Día 3	70	10	44.24	11943.6	2300	17.06
Día 4	66	9	40.25	10868.7	2093	18.30
Día 5	70	10	36.39	9824.9	1892	14.04
Día 6	80	10	40.08	10822.0	2084	13.53
Día 7	67	10	36.18	9767.8	1881	14.58
Día 8	71	10	39.00	10531.2	2028	14.83
Día 9	79	9	36.85	9949.6	1916	13.99
Día 10	72	8	34.97	9440.6	1818	16.39
Día 11	70	9	35.89	9689.9	1866	15.38
Día 12	76	9	36.73	9918.4	1910	14.50
Día 13	67	10	35.52	9591.2	1847	14.32
Día 14	78	10	38.39	10365.0	1996	13.29
Día 15	65	10	36.75	9923.6	1911	15.27
Día 16	70	9	36.72	9913.2	1909	15.74
Día 17	74	10	37.54	10136.5	1952	13.70
Día 18	67	8	33.93	9160.2	1764	17.09
TOTAL	72	169	672.0	181428.7	34938	14.94

Fuente: Datos históricos de empresa Naftes SAC

Tabla. Productividad por destajo (Feb-22)

Meses	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJO (Feb-22)			REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN	
	PRODUCCIÓN					
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	Productividad (kg/h-h)
Día 1	69	10	37.62	10157.3	1956	14.72
Día 2	73	9	38.33	10349.4	1993	15.75
Día 3	77	8	35.72	9643.2	1857	15.65
Día 4	74	10	38.22	10318.2	1987	13.94
Día 5	77	9	38.29	10339.0	1991	14.92
Día 6	72	10	38.79	10474.0	2017	14.55
Día 7	71	10	36.27	9793.8	1886	13.79
Día 8	76	9	39.52	10671.4	2055	15.60
Día 9	71	10	39.29	10609.0	2043	14.94
Día 10	72	8	34.79	9393.9	1809	16.31
Día 11	65	10	36.29	9799.0	1887	15.08
Día 12	71	9	40.12	10832.3	2086	16.95
Día 13	77	10	36.14	9757.4	1879	12.67
Día 14	67	9	37.04	10001.5	1926	16.59
Día 15	77	10	36.52	9861.3	1899	12.81
Día 16	80	10	38.81	10479.2	2018	13.10
Día 17	71	9	38.81	10479.2	2018	16.40
TOTAL	73	160	640.59	172959.14	33307	14.82

Fuente: Datos históricos de empresa Naftes SAC

Tabla. Productividad por destajo (Mar-22)

Meses	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJO (Mar-22)			REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN	
	PRODUCCIÓN					
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	Productividad (kg/h-h)
Día 1	70	9	36.93	9970.3	1920	15.83
Día 2	80	8	35.10	9477.0	1825	14.81
Día 3	80	10	39.12	10562.3	2034	13.20
Día 4	74	10	39.60	10692.1	2059	14.45
Día 5	74	9	36.35	9814.5	1890	14.74
Día 6	79	10	38.85	10489.6	2020	13.28
Día 7	66	10	38.14	10297.5	1983	15.60
Día 8	77	10	37.50	10126.1	1950	13.15
Día 9	70	9	36.02	9726.3	1873	15.44
Día 10	71	10	39.62	10697.3	2060	15.07
Día 11	66	10	40.12	10832.3	2086	16.41
Día 12	71	9	37.79	10204.0	1965	15.97
Día 13	73	8	35.47	9575.7	1844	16.40
Día 14	73	8	35.23	9513.4	1832	16.29
Día 15	70	9	39.66	10707.7	2062	17.00
Día 16	80	10	38.54	10406.5	2004	13.01
Día 17	76	10	40.04	10811.6	2082	14.23
Día 18	79	9	35.83	9674.3	1863	13.61
TOTAL	74	168	679.9	183578.6	35352	14.80

Fuente: Datos históricos de empresa Naftes SAC

Anexo 12: Productividad inicial de Jornaleros

Tabla. Productividad de Jornal (Dic-21)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD DE JORNAL (Dic-21)				REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN					Productividad (cj/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	15	14	37.62	10157.3	1956	9.31
Día 2	16	14	35.58	9606.8	1850	8.26
Día 3	15	15	34.43	9295.2	1790	7.96
Día 4	14	15	32.31	8724.0	1680	8.00
Día 5	15	12	38.08	10281.9	1980	11.00
Día 6	14	14	35.06	9466.6	1823	9.30
Día 7	16	15	34.43	9295.2	1790	7.46
Día 8	14	14	38.56	10411.7	2005	10.23
Día 9	14	14	35.58	9606.8	1850	9.44
Día 10	17	15	35.00	9451.0	1820	7.14
Día 11	13	14	40.87	11034.9	2125	11.68
Día 12	15	15	35.58	9606.8	1850	8.22
Día 13	14	13	34.89	9419.9	1814	9.97
Día 14	17	14	35.39	9554.9	1840	7.73
Día 15	15	13	38.43	10375.4	1998	10.25
Día 16	14	14	35.20	9503.0	1830	9.34
Día 17	13	15	38.39	10365.0	1996	10.24
Día 18	16	12	34.43	9295.2	1790	9.32
TOTAL	15	252	649.82	175451.7	33787	9.04

Fuente: Datos históricos de empresa Naftes SAC

Tabla. Productividad de Jornal (Ene-22)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD DE JORNAL(Ene-22)					REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN					Productividad (cj/h-h)	
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)		
Día 1	15	14	36.89	9959.9	1918	9.13	
Día 2	16	14	35.64	9622.4	1853	8.27	
Día 3	16	13	44.24	11943.6	2300	11.06	
Día 4	14	14	40.25	10868.7	2093	10.68	
Día 5	14	13	36.39	9824.9	1892	10.40	
Día 6	17	15	40.08	10822.0	2084	8.17	
Día 7	17	13	36.18	9767.8	1881	8.51	
Día 8	16	15	39.00	10531.2	2028	8.45	
Día 9	15	13	36.85	9949.6	1916	9.83	
Día 10	16	14	34.97	9440.6	1818	8.12	
Día 11	14	12	35.89	9689.9	1866	11.11	
Día 12	16	13	36.73	9918.4	1910	9.18	
Día 13	14	14	35.52	9591.2	1847	9.42	
Día 14	16	13	38.39	10365.0	1996	9.60	
Día 15	16	14	36.75	9923.6	1911	8.53	
Día 16	16	13	36.72	9913.2	1909	9.18	
Día 17	15	14	37.54	10136.5	1952	9.30	
Día 18	16	15	33.93	9160.2	1764	7.35	
TOTAL	16	246	672.0	181428.7	34938	9.16	

Fuente: Datos históricos de empresa Naftes SAC

Tabla. Productividad de Jornal (Feb-22)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD DE JORNAL (Feb-22)				REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN					Productividad (cj/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	17	15	37.62	10157.3	1956	7.67
Día 2	14	14	38.33	10349.4	1993	10.17
Día 3	16	15	35.72	9643.2	1857	7.74
Día 4	14	13	38.22	10318.2	1987	10.92
Día 5	16	15	38.29	10339.0	1991	8.30
Día 6	15	15	38.79	10474.0	2017	8.96
Día 7	15	15	36.27	9793.8	1886	8.38
Día 8	16	14	39.52	10671.4	2055	9.17
Día 9	16	15	39.29	10609.0	2043	8.51
Día 10	17	14	34.79	9393.9	1809	7.60
Día 11	16	12	36.29	9799.0	1887	9.83
Día 12	14	15	40.12	10832.3	2086	9.93
Día 13	15	14	36.14	9757.4	1879	7
Día 14	16	14	37.04	10001.5	1926	8.60
Día 15	16	15	36.52	9861.3	1899	7.91
Día 16	17	14	38.81	10479.2	2018	8.48
Día 17	14	14	38.81	10479.2	2018	10.30
TOTAL	16	243	640.59	172959.14	33307	8.83

Fuente: Datos históricos de empresa Naftes SAC

Tabla. Productividad de Jornal (Mar-22)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD DE JORNAL (Mar-22)					REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN						
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	Productividad (cj/h-h)	
Día 1	15	14	36.93	9970.3	1920	9.14	
Día 2	14	15	35.10	9477.0	1825	8.69	
Día 3	16	14	39.12	10562.3	2034	9.08	
Día 4	17	15	39.60	10692.1	2059	8.07	
Día 5	14	15	36.35	9814.5	1890	9.00	
Día 6	16	15	38.85	10489.6	2020	8.42	
Día 7	17	15	38.14	10297.5	1983	7.78	
Día 8	16	15	37.50	10126.1	1950	8.13	
Día 9	16	13	36.02	9726.3	1873	9.00	
Día 10	16	14	39.62	10697.3	2060	9.20	
Día 11	15	14	40.12	10832.3	2086	9.93	
Día 12	16	13	37.79	10204.0	1965	9.45	
Día 13	14	14	35.47	9575.7	1844	9.41	
Día 14	17	14	35.23	9513.4	1832	7.70	
Día 15	14	15	39.66	10707.7	2062	9.82	
Día 16	14	15	38.54	10406.5	2004	9.54	
Día 17	17	15	40.04	10811.6	2082	8.16	
Día 18	14	15	35.83	9674.3	1863	8.87	
TOTAL	15	260	679.9	183578.6	35352	8.80	

Fuente: Datos históricos de empresa Naftes SAC

Anexo 13. Programa de Capacitación

Tabla. Capacitación para los fileteros (Abr-22)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	EFICIENCIA, EFICACIA, EFECTIVIDAD Y BUENAS PRACTICAS	
OBJETIVOS:	Realizar de forma eficiente las funciones.	
	Aumentar la productividad	
	Reducir mermas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD	¿Qué es la eficiencia, eficacia y efectividad?	1.5
	¿En qué se relacionan?	
	Cómo lograr ser eficiente	
	Las ventajas de ser un trabajador eficiente	
EL SISTEMA HACCP	¿Qué es el sistema HACCP?	2
	¿Cuál es la importancia del sistema HACCP?	
	¿En qué se divide el sistema HACCP?	
	¿Cómo se debe seguir un sistema HACCP?	
TEAMWORK	¿Qué es el Teamwork?	1.5
	Las ventajas de formar un Teamwork.	
	Como seguir un buen Teamwork.	
PUESTO DE TRABAJO	¿Qué es y en que consiste el área de fileteo?	2
	La importancia de un buen fileteado	
	Como hacer un correcto fileteo (ejemplos)	
	Como ser más eficiente en el fileteo	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los envasadores (Abr-22)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	EFICIENCIA, EFICACIA, EFECTIVIDAD Y BUENAS PRACTICAS	
OBJETIVOS:	Realizar de forma eficiente las funciones.	
	Aumentar la productividad	
	Reducir mermas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD	¿Qué es la eficiencia, eficacia y efectividad?	1.5
	¿En qué se relacionan?	
	Cómo lograr ser eficiente	
	Las ventajas de ser un trabajador eficiente	
EL SISTEMA HACCP	¿Qué es el sistema HACCP?	2
	¿Cuál es la importancia del sistema HACCP?	
	¿En qué se divide el sistema HACCP?	
	¿Cómo se debe seguir un sistema HACCP?	
TEAMWORK	¿Qué es el Teamwork?	1.5
	Las ventajas de formar un Teamwork.	
	Como seguir un buen Teamwork.	
PUESTO DE TRABAJO	¿Qué es y en que consiste el área de envasado?	2
	La importancia de un buen envasado	
	Como hacer un correcto envasado (ejemplos)	
	Como ser más eficiente en el envasado	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para control de calidad (TAC's) (Abr-22)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	EFICIENCIA, EFICACIA, EFECTIVIDAD Y BUENAS PRACTICAS	
OBJETIVOS:	. Influir y hacer buenas practicas	
	Realizar de forma eficiente las funciones	
	Aumentar la productividad	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD	¿Qué es la eficiencia, eficacia y efectividad?	1.5
	¿En qué se relacionan?	
	Cómo lograr ser eficiente	
	Las ventajas de ser un trabajador eficiente	
EL SISTEMA HACCP	¿Qué es el sistema HACCP?	2
	¿Cuál es la importancia del sistema HACCP?	
	¿En qué se divide el sistema HACCP?	
	¿Cómo se debe seguir un sistema HACCP?	
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	¿Qué es la calidad?	1.5
	“La calidad no es un acto, es un hábito”	
	Control de calidad en la manufactura	
	La importancia de los Tacs en los procesos	2
	Como llevar un buen control de la calidad	
	Como tener un proceso de calidad	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los operarios (Abr-22)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD, Y BUENAS PRACTICAS	
OBJETIVOS:	Hacer buenas practicas	
	Realizar de forma eficiente las funciones	
	Saber resolver más rápido los problemas en las maquinas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD	¿Qué es la eficiencia, eficacia y efectividad?	1.5
	¿En qué se relacionan?	
	Cómo lograr ser eficiente	
	Las ventajas de ser un trabajador eficiente	
EL SISTEMA HACCP	¿Qué es el sistema HACCP?	2
	¿Cuál es la importancia del sistema HACCP?	
	¿En qué se divide el sistema HACCP?	
	¿Cómo se debe seguir un sistema HACCP?	
OPERADOR DE MAQUINAS	Cual función de los operarios	2
	¿Cómo operar las maquinas selladoras?	
	Como poder solucionar problemas de la maquina	
	La importancia del mantenimiento preventivo	1.5
	Como hacer mantenimiento preventivo a las maquinas	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Cronograma de capacitación Abr-22

TEMAS	Abril-2022																			
	S1					S2					S3					S4				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD	FI	EN	TA	O																
EL SISTEMA HACCP						FI	EN	TA	O											
TEAMWORK											FI	EN								
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD													TA					TA		
PUESTO DE TRABAJO																FI	EN			
OPERADOR DE MAQUINAS														O					O	

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los fileteros (mayo-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL, Y LA IMPORTANCIA DE ALIMENTOS DE CALIDAD	
OBJETIVOS:	Realizar de forma eficiente las funciones.	
	Aumentar la productividad	
	Reducir mermas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Qué es el clima organizacional?	1.5
	Las características del clima organizacional	
	Consecuencias de un clima organizacional desfavorable	
	La importancia de un buen clima organizacional	
LA SOLIDARIDAD	La magia de la solidaridad	2
	¿Por qué la solidaridad es una virtud?	
	Formas de ser solidarios	
	El valor de la solidaridad	
CONTAMINACIÓN EN UTENSILIOS	Como evitar la contaminación	1.5
	Como es la desinfección	
	Como mantener los utensilios limpios	
LA INOCUIDAD DE LOS ALIMENTOS	Qué es y en que consiste	2
	La importancia de mantener la inocuidad de los alimentos	
	Como garantizar la inocuidad en los alimentos	
	Enfermedad transmitida por alimentos	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los envasadores (mayo-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL, Y LA IMPORTANCIA DE ALIMENTOS DE CALIDAD	
OBJETIVOS:	Tener un buen clima organizacional Aumentar la productividad Reducir mermas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Qué es el clima organizacional?	1.5
	Las características del clima organizacional	
	Consecuencias de un clima organizacional desfavorable	
	La importancia de un buen clima organizacional	
LA SOLIDARIDAD	La magia de la solidaridad	2
	¿Por qué la solidaridad es una virtud?	
	Formas de ser solidarios	
	El valor de la solidaridad	
CONTAMINACIÓN EN UTENSILIOS	Como evitar la contaminación	1.5
	Como es la desinfección	
	Como mantener los utensilios limpios	
CALIDAD E INOCUIDAD DE LOS ALIMENTOS	Qué es y en que consiste	2
	La importancia de mantener la inocuidad de los alimentos	
	Como garantizar la inocuidad en los alimentos	
	Enfermedad transmitida por alimentos	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para control de calidad (TAC's) (mayo-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL, Y LA IMPORTANCIA DE ALIMENTOS DE CALIDAD	
OBJETIVOS:	Tener mejor clima laboral	
	Realizar de forma eficiente las funciones	
	Aumentar la productividad	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Qué es el clima organizacional?	1.5
	Las características del clima organizacional	
	Consecuencias de un clima organizacional desfavorable	
	La importancia de un buen clima organizacional	
CALIDAD E INOCUIDAD DE LOS ALIMENTOS	Qué es y en que consiste	2
	La importancia de mantener la inocuidad de los alimentos	
	Como garantizar la inocuidad en los alimentos	
	Enfermedad transmitida por alimentos	
GESTIÓN DE PROCESOS Y MEJORA CONTINUA	¿Por qué son importantes los procesos?	2
	¿Cómo se trabaja en un sistema de gestión de procesos?	
	¿Qué consideraciones hay que tener a la hora de implantar un sistema de gestión de procesos?	
	¿Qué ventajas se obtienen de una gestión de procesos?	1.5
	Medición y mejora continua	
	¿Cómo se trabaja con los indicadores?	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los operarios (mayo-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL, BUEN MANEJO DE EQUIPOS	
OBJETIVOS:	Tener un mejor clima laboral	
	Realizar de forma eficiente las funciones	
	Saber resolver más rápido los problemas en las maquinas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Qué es el clima organizacional?	1.5
	Las características del clima organizacional	
	Consecuencias de un clima organizacional desfavorable	
	La importancia de un buen clima organizacional	
EL MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	Que es el mantenimiento industrial	2
	La importancia del mantenimiento industrial	
	Cuando se debe hacer un mantenimiento industrial	
	La manera correcta de llevar un control de equipos	
MANIPULACIÓN DE MAQUINAS	La importancia de conocer los equipos	2
	Como identificar los cabezales de la maquina	
	Como y cuando debemos engrasar los cabezales	1.5
	Cómo actuar ante una falla	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Cronograma de capacitación

TEMAS	Mayo-2022																			
	S1					S2					S3					S4				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
CLIMA ORGANIZACIONAL	FI	EN	TO																	
LA SOLIDARIDAD						FI	EN													
CONTAMINACIÓN EN UTENSILIOS											FI	EN								
CALIDAD E INOCUIDAD DE LOS ALIMENTOS									T							FI	EN			
GESTIÓN DE PROCESOS Y MEJORA CONTINUA													T					T		
EL MANTENIMIENTO INDUSTRIAL									O											
MANIPULACIÓN DE MAQUINAS														O					O	

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los fileteros (junio-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y EL ALTO RENDIMIENTO	
OBJETIVOS:	Realizar de forma eficiente las funciones.	
	Aumentar la productividad	
	Reducir mermas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
LA HUMILDAD	Humildad como valor	1.5
	Características de la humildad	
	Humildad como sumisión	
LA CONTAMINACIÓN CRUZADA	¿Qué es la contaminación cruzada?	2
	La contaminación cruzada como se produce	
	La importancia de la contaminación cruzada	
	¿Podemos evitar la contaminación cruzada?	
LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	¿Qué es la seguridad ocupacional?	2
	La importancia de la seguridad y salud ocupacional	
	¿Cuál es el objetivo de la seguridad ocupacional?	
	Beneficios de salud ocupacional para empresas	
CÓMO MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL	Buen ambiente de trabajo	1.5
	Establecer objetivos	
	Retroalimentación	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los envasadores (junio-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y EL ALTO RENDIMIENTO	
OBJETIVOS:	Tener un buen clima organizacional	
	Aumentar la productividad	
	Reducir mermas	
DURACIÓN:	8 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
LA HUMILDAD	Humildad como valor	1.5
	Características de la humildad	
	Humildad como sumisión	
LA CONTAMINACIÓN CRUZADA	¿Qué es la contaminación cruzada?	2
	La contaminación cruzada como se produce	
	La importancia de la contaminación cruzada	
	¿Podemos evitar la contaminación cruzada?	
LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	¿Qué es la seguridad ocupacional?	2
	La importancia de la seguridad y salud ocupacional	
	¿Cuál es el objetivo de la seguridad ocupacional?	
	Beneficios de salud ocupacional para empresas	
CÓMO MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL	Buen ambiente de trabajo	1.5
	Establecer objetivos	
	Retroalimentación	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para control de calidad (TAC's) (junio-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y EL PROCESAMIENTO DE CONSERVAS	
OBJETIVOS:	Tener mejor clima laboral	
	Realizar de forma eficiente las funciones	
	Aumentar la productividad	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
LA CONTAMINACIÓN CRUZADA	¿Qué es la contaminación cruzada?	1.5
	La contaminación cruzada como se produce	
	La importancia de la contaminación cruzada	
	¿Podemos evitar la contaminación cruzada?	
LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	¿Qué es la seguridad ocupacional?	1.5
	La importancia de la seguridad y salud ocupacional	
	¿Cuál es el objetivo de la seguridad ocupacional?	
	Beneficios de salud ocupacional para empresas	
PROCESAMIENTO DE CONSERVAS DE ATÚN, BONITO, CABALLA, JUREL Y SARDINA	Clasificación de las conservas de pescado según tipo de proceso	2
	Clasificación de las conservas de pescado según el líquido de Gobierno	
	Clasificación de las conservas de pescado según el tipo de presentación	
	Etapas para la elaboración de enlatados de pescado en la línea de cocidos	2
	Pautas de control de parámetros de cierre, críticos y no críticos	
	Fichas técnicas	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los operarios (junio-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y LA INTERACCIÓN HOMBRE - MÁQUINA	
OBJETIVOS:	Tener un mejor clima laboral	
	Realizar de forma eficiente las funciones	
	Saber resolver más rápido los problemas en las maquinas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
LA CONTAMINACIÓN CRUZADA	¿Qué es la contaminación cruzada?	1.5
	La contaminación cruzada como se produce	
	La importancia de la contaminación cruzada	
	¿Podemos evitar la contaminación cruzada?	
LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	¿Qué es la seguridad ocupacional?	1.5
	La importancia de la seguridad y salud ocupacional	
	¿Cuál es el objetivo de la seguridad ocupacional?	
	Beneficios de salud ocupacional para empresas	
INTERACCIÓN HOMBRE - MÁQUINA	Introducción a la IHM	2
	¿Qué estudia la IHM?	
	Factores humanos	2
	Psicología cognitiva	
	Paradigmas de interacción	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Cronograma de capacitación

ACTIVIDADES	Junio-2022																			
	S1					S2					S3					S4				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
1. La humildad	FIN	EN																		
2. La contaminación cruzada			TO			FIN	EN													
3. La seguridad y salud ocupacional								TO			FIN	EN								
4. Cómo mejorar el rendimiento laboral																FIN	EN			
5. Procesamiento de conservas de atún, bonito, caballa, jurel y sardina													T						T	
6. Interacción hombre - máquina														O						O

Fuente: Elaboración propia. Microsoft Excel.

Tabla. Capacitación para los fileteros (julio-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	LA MOTIVACIÓN, Y EL SANEAMIENTO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	
OBJETIVOS:	Realizar de forma eficiente las funciones.	
	Aumentar la productividad	
	Reducir mermas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
LA MOTIVACIÓN	¿Qué es motivación y estados mentales?	1.5
	Motivación intrínseca y extrínseca	
	Autocontrol	
	Push and pull	
EL SANEAMIENTO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	Saneamiento en la cadena agroalimentaria	2
	Aspectos normativos y reglamentarios	
	Mejores prácticas	
	Automatización de la limpieza	
ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR ALIMENTOS	Introducción sobre el tema	1.5
	¿Cuántos tipos de ETA hay?	
	¿Qué factores contribuyen a para que se produzca una ETA?	
	¿Cómo se puede identificar un brote por ETA?	2
	¿Cuáles son los principales causantes de la ETA?	
	¿Cómo puedo prevenir las ETA?	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: elaboración propia

Tabla. Capacitación para los envasadores (julio-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	LA MOTIVACIÓN, Y EL SANEAMIENTO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	
OBJETIVOS:	Tener un buen clima organizacional	
	Aumentar la productividad	
	Reducir mermas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
LA MOTIVACIÓN	¿Qué es motivación y estados mentales?	1.5
	Motivación intrínseca y extrínseca	
	Autocontrol	
	Push and pull	
EL SANEAMIENTO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	Saneamiento en la cadena agroalimentaria	2
	Aspectos normativos y reglamentarios	
	Mejores prácticas	
	Automatización de la limpieza	
ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR ALIMENTOS	Introducción sobre el tema	1.5
	¿Cuántos tipos de ETA hay?	
	¿Qué factores contribuyen a para que se produzca una ETA?	
	¿Cómo se puede identificar un brote por ETA?	2
	¿Cuáles son los principales causantes de la ETA?	
	¿Cómo puedo prevenir las ETA?	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: elaboración propia

Tabla. Capacitación para control de calidad (TAC's) (julio-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	LA MOTIVACIÓN, Y EL SANEAMIENTO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	
OBJETIVOS:	Tener mejor clima laboral	
	Realizar de forma eficiente las funciones	
	Aumentar la productividad	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
LA MOTIVACIÓN	¿Qué es motivación y estados mentales?	1.5
	Motivación intrínseca y extrínseca	
	Autocontrol	
	Push and pull	
EL SANEAMIENTO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	Saneamiento en la cadena agroalimentaria	2
	Aspectos normativos y reglamentarios	
	Mejores prácticas	
	Automatización de la limpieza	
ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR ALIMENTOS	Introducción sobre el tema	2
	¿Cuántos tipos de ETA hay?	
	¿Qué factores contribuyen a para que se produzca una ETA?	
	¿Cómo se puede identificar un brote por ETA?	1.5
	¿Cuáles son los principales causantes de la ETA?	
	¿Cómo puedo prevenir las ETA?	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: elaboración propia

Tabla. Capacitación para los operarios (julio-2022)

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:	LA MOTIVACIÓN, Y PLANIFICACIÓN DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO	
OBJETIVOS:	Tener un mejor clima laboral	
	Realizar de forma eficiente las funciones	
	Saber resolver más rápido los problemas en las maquinas	
DURACIÓN:	7 horas	
SUBTEMAS:	CONTENIDO	horas
LA MOTIVACIÓN	¿Qué es motivación y estados mentales?	1.5
	Motivación intrínseca y extrínseca	
	Autocontrol	
	Push and pull	
PLANIFICACIÓN DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO	Registros de mantenimiento preventivo	2
	Registros de mantenimiento preventivo	
	Establecimiento de planificaciones PM	
ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR ALIMENTOS	Introducción sobre el tema	1.5
	¿Cuántos tipos de ETA hay?	
	¿Qué factores contribuyen a para que se produzca una ETA?	
	¿Cómo se puede identificar un brote por ETA?	2
	¿Cuáles son los principales causantes de la ETA?	
CONDICIONES Y MATERIALES:		
Sala de capacitación		
Laptop		
Proyector		
Pizarra, plumones y borrador		
Hojas bond y lapiceros		
Hojas impresas con el contenido de la capacitación		

Fuente: Elaboración propia

Tabla. Cronograma de capacitación

ACTIVIDADES	Julio-2022																			
	S1					S2					S3					S4				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
La motivación	FI	EN	T	O																
El saneamiento en la industria alimentaria						FI	EN	T												
Enfermedades transmitidas por alimentos											FI	EN	T	O		FI	EN	T	O	
Planificación de mantenimiento preventivo									O											

Fuente: Elaboración propia

64	Olivera Fernando Mendoza		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
65	Piscoche Alva Rubén		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
66	Piyayo Flores Richard Dante		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
67	Polo Ávila Diane Deliciana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
68	Polo Ávila Luis		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
69	Polo Ávila Omar		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
70	Ponte Meza Maritza		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
71	Príncipe Benites Ana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
72	Quezada Machado Balvina		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
73	Rafael Sánchez Ricardo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
74	Ramos Beltrán Luis		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
75	Reyes Santos Diana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
76	Reyes Solís Sully		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
77	Rioja Valladolid Merci Marisol		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
78	Rivas Sosa Eduardo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
79	Rodríguez Merca Brayan		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
80	Rojas Contreras José		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
81	Ronca Vasques Miguel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
82	Rosales Ambrosio Merenciana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
83	Rumay Flores Asunción		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
84	Sánchez Emerenciana Gladys		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
85	Sarmiente Torres María		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
86	Sarmiento Gonzales José		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
87	Toro Alza Carlos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
88	Toro Alza Raquel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
89	Ullo Ruis Santos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
90	Valle León Abel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
91	Valverde Ruiz Marleny	JORNAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
92	Vásquez Solana Paula		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
93	Vásquez Álvarez Gladys		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
94	Vásquez Álvarez Nancy		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
95	Vega Contreras Pamela		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
96	Villanajuana Reyes José	OPERAD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
97	Izquierdo Espinoza Luzmila		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Empresa NAFTES SAC

65	Piscoche Alva Rubén		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
66	Piyayo Flores Richard Dante		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
67	Polo Ávila Diane Deliciana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
68	Polo Ávila Luis		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
69	Polo Ávila Omar		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
70	Ponte Meza Maritza		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
71	Príncipe Benites Ana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
72	Quezada Machado Balvina		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
73	Rafael Sánchez Ricardo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
74	Ramos Beltrán Luis		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
75	Reyes Santos Diana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
76	Reyes Solís Sully		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
77	Rioja Valladolid Merci Marisol		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
78	Rivas Sosa Eduardo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
79	Rodríguez Merca Brayán		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
80	Rojas Contreras José		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
81	Ronca Vasques Miguel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
82	Rosales Ambrosio Merenciana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
83	Rumay Flores Asunción		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
84	Sánchez Emerenciana Gladys		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
85	Sarmiente Torres María		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
86	Sarmiento Gonzales José		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
87	Toro Alza Carlos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
88	Toro Alza Raquel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
89	Ullo Ruis Santos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
90	Valle León Abel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
91	Valverde Ruiz Marleny		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
92	Vásquez Solana Paula		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
93	Vásquez Álvarez Gladys		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
94	Vásquez Álvarez Nancy		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
95	Vega Contreras Pamela		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
96	Villanajuana Reyes José	OPERAD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
97	Izquierdo Espinoza Luzmila	OPERAD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Empresa NAFTES SAC

65	Piscoche Alva Rubén		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
66	Piyayo Flores Richard Dante		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
67	Polo Ávila Diane Deliciana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
68	Polo Ávila Luis		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
69	Polo Ávila Omar		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
70	Ponte Meza Maritza		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
71	Príncipe Benites Ana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
72	Quezada Machado Balvina		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
73	Rafael Sánchez Ricardo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
74	Ramos Beltrán Luis		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
75	Reyes Santos Diana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
76	Reyes Solís Sully		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
77	Rioja Valladolid Merci Marisol		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
78	Rivas Sosa Eduardo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
79	Rodríguez Merca Brayan		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
80	Rojas Contreras José		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
81	Ronca Vasques Miguel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
82	Rosales Ambrosio Merenciana		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
83	Rumay Flores Asunción		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
84	Sánchez Emerenciana Gladys		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
85	Sarmiente Torres María		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
86	Sarmiento Gonzales José		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
87	Toro Alza Carlos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
88	Toro Alza Raquel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
89	Ullo Ruis Santos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
90	Valle León Abel		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
91	Valverde Ruiz Marleny		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
92	Vásquez Solana Paula		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
93	Vásquez Álvarez Gladys		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
94	Vásquez Álvarez Nancy		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
95	Vega Contreras Pamela		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
96	Villanajuana Reyes José	OPERAD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
97	Izquierdo Espinoza Luzmila	OPERAD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Empresa NAFTES SAC

Anexo 15: Realización del programa de capacitación



Figura. Capacitación al personal de Fileteros

Fuente: elaboración propia



Figura. Capacitación al personal Jornal

Fuente: Elaboración propia



Figura. Capacitación al personal de Envasadores

Fuente: Elaboración propia



Figura. Capacitación al personal de Aseguramiento de Calidad

Fuente: Elaboración propia

Anexo 16: Cronograma de pausas activas

Tabla. Cronograma de pausas activas

		PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					CÓDIGO: CPA-GTH-01+B2:M32	
		CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS					VERSIÓN: 01	PÁGINA: 1 de 1
PRODUCCIÓN			MES/AÑO			Abr-Jul 22		
JEFE PRODUCCIÓN			ESTADO			VIGENTE		
CRONOGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS								
Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	S1	S2	S3	S4	S5	ÁREA
8:00 a. m.	Comenzamos con los. Mira hacia el arriba durante 6 segundos, regresa la mirada hacia el centro y haz lo mismo mirando hacia el piso.	Tesistas Monasterio - Valladares	Yellow	Blue	Yellow	Blue	Yellow	Fileteado, Envasado y Jornaleros
	Luego, flexiona tu cabeza como si intentaras que tu mentón alcanzara tu pecho. Permanece así por 10 segundos y luego gira tu cabeza hacia ambos lados suavemente.	Tesistas Monasterio - Valladares	Yellow	Blue	Yellow	Blue	Yellow	Fileteado, Envasado y Jornaleros
	Coloca tus manos sobre los hombros y realiza movimientos circulares de forma lenta hacia adelante y atrás.	Tesistas Monasterio - Valladares	Yellow	Blue	Yellow	Blue	Yellow	Fileteado, Envasado y Jornaleros
	Relaja tus ambos brazos y eleva tus hombros de forma circular pretendiendo tocar tus orejas por 5 segundos. Descansa y repite el movimiento.	Tesistas Monasterio - Valladares	Yellow	Blue	Yellow	Blue	Yellow	Fileteado, Envasado y Jornaleros
	Empuña tus manos para realizar círculos con tus muñecas pausadamente hacia afuera y hacia adentro.	Tesistas Monasterio - Valladares	Yellow	Blue	Yellow	Blue	Yellow	Fileteado, Envasado y Jornaleros
	12:00 p. m.	Ahora de pie y con tu espalda recta, lleva tu rodilla derecha hacia el pecho abrazándola con los dos brazos. Quédate en esta posición 10 segundos y repite con la izquierda.	Tesistas Monasterio - Valladares	Green	Orange	Green	Orange	Green
Coloca tus manos entrelazadas detrás de tu cabeza estirando los codos hacia atrás y sostén por 10 segundos.		Tesistas Monasterio - Valladares	Green	Orange	Green	Orange	Green	Fileteado, Envasado y Jornaleros
Realiza movimientos circulares con tus tobillos y hacia ambos lados del pie.		Tesistas Monasterio - Valladares	Green	Orange	Green	Orange	Green	Fileteado, Envasado y Jornaleros
Colócate de pie y dobla hacia atrás tu pierna izquierda tomando la punta del pie con tu mano izquierda en esa posición semiflexionada. Sostén y repite con tu otra pierna.		Tesistas Monasterio - Valladares	Green	Orange	Green	Orange	Green	Fileteado, Envasado y Jornaleros
Por último, en una posición erguida y con tus rodillas semiflexionadas, lleva tus manos a la cintura y empuja tu cadera hacia adelante. Luego de 5 segundos, vuelve al centro y haz lo mismo hacia atrás.		Tesistas Monasterio - Valladares	Green	Orange	Green	Orange	Green	Fileteado, Envasado y Jornaleros
OBSERVACIONES								
FIRMA DEL RESPONSABLE DE PAUSAS ACTIVAS								

FUENTE: Adaptación del libro Ergonomía (200)

Anexo 17: Realización de pausas activas



Figura. Relajamiento de ambos brazos y elevando los hombros de forma circular (TAC)

Fuente: Elaboración propia



Figura. Colocación de pie y doblado de pierna tomando la punta del pie

Fuente: Elaboración propia



Figura. Colocación de pie y doblado de pierna tomando la punta del pie (TAC's)

Fuente: Elaboración Propia



Figura. Relajamiento de ambos brazos (Filetera)

Fuente: Elaboración propia



Figura. Colocación de pie y doblado de pierna tomando la punta del pie (Filetera)

Fuente: Elaboración propia



Figura. Colocación de pie y doblado de pierna tomando la punta del pie (Operario)

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 18: Productividad por destajo (Abr-22)

Tabla. Productividad por destajo (Abr-22)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJOS (Abr-22)			REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN	
	PRODUCCIÓN					Productividad (kg/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	80	9	43.87	11845.0	2281	16.45
Día 2	80	10	43.45	11730.7	2259	14.66
Día 3	80	10	43.97	11870.9	2286	14.84
Día 4	80	9	43.54	11756.7	2264	16.33
Día 5	80	9	43.56	11761.9	2265	16.34
Día 6	80	9	43.70	11798.2	2272	16.39
Día 7	80	9	43.45	11730.7	2259	16.29
Día 8	80	9	44.02	11886.5	2289	16.51
Día 9	80	9	43.29	11689.2	2251	16.23
Día 10	80	9	43.31	11694.4	2252	16.24
Día 11	80	9	43.62	11777.4	2268	16.36
Día 12	80	9	44.10	11907.3	2293	16.54
Día 13	80	9	43.58	11767.1	2266	16.34
Día 14	80	9	43.87	11845.0	2281	16.45
Día 15	80	9	43.85	11839.8	2280	16.44
Día 16	80	9	44.04	11891.7	2290	16.52
Día 17	80	9	43.52	11751.5	2263	16.32
Día 18	80	9	44.10	11907.3	2293	16.54
TOTAL	80	164	786.86	212451.0	40912	16.19

Fuente: Producción Naftes SAC.

Tabla. Productividad por destajo (May-22)

DIAS	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJOS (May-22)			REVISADO	JEFE PRODUCCION	
	PRODUCCION					Productividad (kg/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (c)	
Día 1	80	9	44.22	11938.4	2299	16.58
Día 2	80	9	43.27	11684.0	2250	16.23
Día 3	80	9	44.04	11891.7	2290	16.52
Día 4	80	9	43.99	11876.1	2287	16.49
Día 5	80	9	43.33	11699.6	2253	16.25
Día 6	80	9	44.24	11943.6	2300	16.59
Día 7	80	9	44.12	11912.5	2294	16.55
Día 8	80	9	44.22	11938.4	2299	16.58
Día 9	80	9	43.29	11689.2	2251	16.23
Día 10	80	9	43.50	11746.3	2262	16.31
Día 11	80	9	43.29	11689.2	2251	16.23
Día 12	80	9	43.52	11751.5	2263	16.32
Día 13	80	9	43.62	11777.4	2268	16.36
Día 14	80	9	43.58	11767.1	2266	16.34
Día 15	80	9	44.04	11891.7	2290	16.52
Día 16	80	9	44.24	11943.6	2300	16.59
Día 17	80	9	43.31	11694.4	2252	16.24
Día 18	80	9	43.43	11725.5	2258	16.29
TOTAL	80	162	787.26	212560.0	40933	16.40

Fuente: Producción Naftes SAC.

Tabla. Productividad por destajo (Jun-22)

DIAS	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJOS (May-22)			REVISADO	JEFE PRODUCCION		
	PRODUCCION						Productividad (kg/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)		
Día 1	80	9	43.27	11684.0	2250	16.23	
Día 2	80	10	44.20	11933.2	2298	14.92	
Día 3	80	9	43.87	11845.0	2281	16.45	
Día 4	80	10	43.52	11751.5	2263	14.69	
Día 5	80	9	43.77	11819.0	2276	16.42	
Día 6	80	9	43.85	11839.8	2280	16.44	
Día 7	80	9	43.27	11684.0	2250	16.23	
Día 8	80	9	43.58	11767.1	2266	16.34	
Día 9	80	9	43.60	11772.3	2267	16.35	
Día 10	80	9	44.20	11933.2	2298	16.57	
Día 11	80	9	44.02	11886.5	2289	16.51	
Día 12	80	10	43.87	11845.0	2281	14.81	
Día 13	80	10	43.54	11756.7	2264	14.70	
Día 14	80	9	43.60	11772.3	2267	16.35	
Día 15	80	9	43.81	11829.4	2278	16.43	
Día 16	80	9	43.62	11777.4	2268	16.36	
Día 17	80	9	44.16	11922.8	2296	16.56	
Día 18	80	10	43.99	11876.1	2287	14.85	
TOTAL	80	167	787.76	212695.0	40959	15.92	

Fuente: Producción Naftes SAC.

Tabla. Productividad por destajo (Jul-22)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD POR DESTAJOS (Jul-22)			REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN	
	PRODUCCIÓN					Productividad (kg/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (c)	
Día 1	80	9	43.62	11777.4	2268	16.36
Día 2	80	9	44.04	11891.7	2290	16.52
Día 3	80	10	43.10	11637.2	2241	14.55
Día 4	80	9	43.72	11803.4	2273	16.39
Día 5	80	9	43.99	11876.1	2287	16.49
Día 6	80	9	43.29	11689.2	2251	16.23
Día 7	80	9	43.27	11684.0	2250	16.23
Día 8	80	9	44.16	11922.8	2296	16.56
TOTAL	80	73	349.19	94281.9	18156	16.14

Fuente: Producción Naftes SAC.

Anexo 19: Productividad de Jornaleros (Abr-22)

Tabla. Productividad de Jornal (Abr-22)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD DE JORNAL (abril-22)				REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN					Productividad (cj/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	17	12	43.87	11845.0	2281	11.18
Día 2	16	12	43.45	11730.7	2259	11.77
Día 3	17	12	43.97	11870.9	2286	11.21
Día 4	17	12	43.54	11756.7	2264	11.10
Día 5	17	12	43.56	11761.9	2265	11.10
Día 6	17	12	43.70	11798.2	2272	11.14
Día 7	16	12	43.45	11730.7	2259	11.77
Día 8	17	12	44.02	11886.5	2289	11.22
Día 9	17	12	43.29	11689.2	2251	11.03
Día 10	17	12	43.31	11694.4	2252	11.04
Día 11	17	12	43.62	11777.4	2268	11.12
Día 12	17	12	44.10	11907.3	2293	11.24
Día 13	17	12	43.58	11767.1	2266	11.11
Día 14	17	12	43.87	11845.0	2281	11.18
Día 15	17	12	43.85	11839.8	2280	11.18
Día 16	15	12	44.04	11891.7	2290	12.72
Día 17	17	12	43.52	11751.5	2263	11.09
Día 18	16	12	44.10	11907.3	2293	11.94
TOTAL	17	216	786.86	212451.0	40912	11.33

Fuente: Producción Naftes SAC.

Tabla. Productividad de Jornal (May-22)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD DE JORNAL (May-22)				REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN					Productividad (cj/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	17	12	44.22	11938.4	2299	11.27
Día 2	17	12	43.27	11684.0	2250	11.03
Día 3	17	12	44.04	11891.7	2290	11.23
Día 4	17	12	43.99	11876.1	2287	11.21
Día 5	17	11	43.33	11699.6	2253	12.05
Día 6	17	12	44.24	11943.6	2300	11.27
Día 7	17	12	44.12	11912.5	2294	11.25
Día 8	17	12	44.22	11938.4	2299	11.27
Día 9	17	12	43.29	11689.2	2251	11.03
Día 10	17	12	43.50	11746.3	2262	11.09
Día 11	17	11	43.29	11689.2	2251	12.04
Día 12	17	12	43.52	11751.5	2263	11.09
Día 13	17	12	43.62	11777.4	2268	11.12
Día 14	17	11	43.58	11767.1	2266	12.12
Día 15	17	12	44.04	11891.7	2290	11.23
Día 16	17	11	44.24	11943.6	2300	12.30
Día 17	17	11	43.31	11694.4	2252	12.04
Día 18	16	12	43.43	11725.5	2258	11.76
TOTAL	17	211	787.26	212560.0	40933	11.45

Fuente: Producción Naftes SAC.

Tabla. Productividad de Jornal (Jun-22)

DIAS	PRODUCTIVIDAD DE JORNAL (Jun-22)				REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	PRODUCCIÓN					Productividad (cj/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	17	12	43.27	11684.0	2250	11.03
Día 2	17	11	44.20	11933.2	2298	12.29
Día 3	17	12	43.87	11845.0	2281	11.18
Día 4	17	12	43.52	11751.5	2263	11.09
Día 5	17	12	43.77	11819.0	2276	11.16
Día 6	17	12	43.85	11839.8	2280	11.18
Día 7	17	12	43.27	11684.0	2250	11.03
Día 8	17	12	43.58	11767.1	2266	11.11
Día 9	17	12	43.60	11772.3	2267	11.11
Día 10	17	12	44.20	11933.2	2298	11.26
Día 11	17	12	44.02	11886.5	2289	11.22
Día 12	17	11	43.87	11845.0	2281	12.20
Día 13	17	12	43.54	11756.7	2264	11.10
Día 14	17	11	43.60	11772.3	2267	12.12
Día 15	17	12	43.81	11829.4	2278	11.17
Día 16	17	11	43.62	11777.4	2268	12.13
Día 17	17	12	44.16	11922.8	2296	11.25
Día 18	16	12	43.99	11876.1	2287	11.91
TOTAL	17	212	787.76	212695.0	40959	11.40

Fuente: Producción Naftes SAC.

Tabla. Productividad de Jornal (Jul-22)

DÍAS	PRODUCTIVIDAD MANO DE OBRA (Jul-22)				REVISADO	JEFE PRODUCCIÓN
	MANO DE OBRA					Productividad (cj/h-h)
	N° de trabajadores	Horas utilizadas	Tn producida	Kg de destajo producida	Cantidad Producida (cj)	
Día 1	17	12	43.62	11777.4	2268	11.12
Día 2	17	12	44.04	11891.7	2290	11.23
Día 3	17	11	43.10	11637.2	2241	11.98
Día 4	17	11	43.72	11803.4	2273	12.16
Día 5	17	12	43.99	11876.1	2287	11.21
Día 6	17	12	43.29	11689.2	2251	11.03
Día 7	17	11	43.27	11684.0	2250	12.03
Día 8	17	12	44.16	11922.8	2296	11.25
TOTAL	17	93	349.19	94281.9	18156	11.48

Fuente: Producción Naftes SAC.

Anexo 20: Post Evaluación del desempeño Laboral realizado en Naftes SAC

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño	
Nombre:	Bermudes Alba Mayrelí
Cargo:	Envasadora
Fecha:	02-05-22

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	5
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	5
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	5
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	5
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	5
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	5
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	5

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño	
Nombre:	<u>Cruz Calderon Ana Cristina</u>
Cargo:	<u>Filetero</u>
Fecha:	<u>02-05-22</u>

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	4
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	4
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	4
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	4
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	4
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	4
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	4

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño	
Nombre:	<u>Córdova Campos Edgar</u>
Cargo:	<u>Filetero</u>
Fecha:	<u>02-05-22</u>

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	4
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	5
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	5
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	5
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	5
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	5
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	5

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño	
Nombre:	<u>Alba Melendez Margacita</u>
Cargo:	<u>Calidad</u>
Fecha:	<u>02-05-22</u>

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	4
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	5
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	5
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	5
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	5
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	5
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	5

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Método de escala grafica

Evaluación del Desempeño

Nombre: Diaz Kari Fabiola
 Cargo: Filetera
 Fecha: 02-05-22

Factores	Optimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Deficiente (2)	Insuficiente (1)	Calificación
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre sobrepasa los estándares	A veces sobrepasa los estándares	Satisface los estándares	A veces debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	5
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en sus funciones	Calidad superior en sus funciones	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria.	Pésima calidad en sus labores	5
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco del trabajo	5
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora	5
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad de intuición	5
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre brinda ideas excelentes	Casi siempre brinda ideas excelentes	Algunas veces brinda ideas	Raras veces ofrece ideas	Nunca ofrece ideas	5
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	5

Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato (2011)

Anexo 21: Post Evaluación del desempeño laboral

10 :

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7
1	4	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	5	5	4
3	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	5	5	4
21	4	4	4	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	5	5
23	4	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	5	4
25	5	5	5	5	4	5	5

Fuente: Spss Versión 26

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7
26	4	4	4	4	4	4	5
27	4	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	4	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	5	5	5	5	5
40	4	4	4	5	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	5	5	5	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: Spss Versión 26

10 :

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7
51	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5
54	5	4	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	4	4	5
61	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5
67	5	4	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	4
69	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	4	4	5

Fuente: Spss Versión 26

10 :

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7
76	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5
82	5	4	5	5	5	5	5
83	4	5	5	5	5	5	5
84	4	5	5	5	5	5	5
85	4	5	5	5	5	5	5
86	5	4	5	5	5	5	4
87	5	5	5	5	5	5	5
88	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	4	5	5

Fuente: Spss Versión 26

Anexo 22. Análisis descriptivo y de normalidad de la variable dependiente.

Tabla. Análisis descriptivo de la variable dependiente (P. por destajo).

			Estadístico	Error estándar	
P. Inicial por destajo	Media		14.865625	0.2548447	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	14.322436		
		Límite superior	15.408814		
	Media recortada al 5%		14.815694		
	Mediana		14.665000		
	Varianza		1.039		
	Desviación estándar		1.0193787		
	Mínimo		13.5400		
	Máximo		17.0900		
	Rango		3.5500		
	Rango intercuartil		1.3925		
	Asimetría		0.805		0.564
	Curtosis		0.033		1.091
	P. Final por destajo	Media			16.176875
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	16.006207		
		Límite superior	16.347543		
Media recortada al 5%			16.193194		
Mediana			16.310000		
Varianza			0.103		
Desviación estándar			0.3202857		
Mínimo			15.5700		
Máximo			16.4900		
Rango			0.9200		
Rango intercuartil			0.4550		
Asimetría			-1.020	0.564	
Curtosis			-0.305	1.091	

Fuente: Software SPSS

Tabla. Análisis descriptivo de la variable dependiente (P. de Jornaleros)

P. Inicial de Jornaleros	Media		9.004375	0.1728317
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	8.635993	
		Límite superior	9.372757	
	Media recortada al 5%		9.024306	
	Mediana		9.045000	
	Varianza		0.478	
	Desviación estándar		0.6913269	
	Mínimo		7.3500	
	Máximo		10.3000	
	Rango		2.9500	
	Rango intercuartil		0.9575	
	Asimetría		-0.521	0.564
	Curtosis		1.266	1.091
	P. Final de Jornaleros	Media		11.538125
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	11.392036	
		Límite superior	11.684214	
Media recortada al 5%			11.537917	
Mediana			11.520000	
Varianza			0.075	
Desviación estándar			0.2741586	
Mínimo			11.1200	
Máximo			11.9600	
Rango			0.8400	
Rango intercuartil			0.4875	
Asimetría			0.074	0.564
Curtosis			-1.127	1.091

Fuente: Software SPSS

Tabla. Prueba de normalidad (productividad por destajo).

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
P. Inicial por destajo	0.929	16	0.232
P. Final por destajo	0.828	16	0.007

Fuente: Software SPSS

Tabla. Prueba de normalidad (productividad de jornaleros).

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
P. Inicial de Jornaleros	0.971	16	0.862
P. Final de Jornaleros	0.943	16	0.393

Fuente: Software SPSS

Anexo 23. Constancia de validación

Constancia de validación

Yo.....Eric Canepa Montalvo..... Con DNI...N° 09850211....., Ingeniero Industrial con código CIP 205930. De profesión. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (Formato de Registro de productividad por kg/h-h y cj/h-h), que será aplicada en la recolección de datos para el análisis de estrategia del plan de Gestión del Talento Humano en la empresa NAFTES SAC, con respecto al incremento de la productividad.

Posteriormente a la observación realizada, puedo calificar los siguientes aspectos.

Aspectos	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción del ítem			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Nuevo Chimbote, 03 de Agosto del 2021.



ERIC ALFONSO
CANEPA MONTALVO
INGENIERO INDUSTRIAL
Reg. CIP N° 205930

.....
Firma y sello

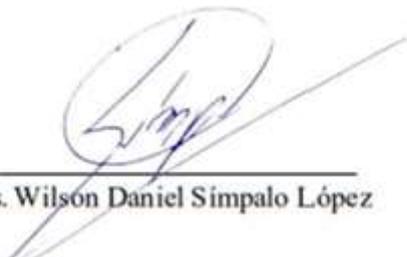
Constancia de validación

Yo.....Wilson David Símpalo López..... Con DNI...N° 40186130....., Ingeniero Agro Industrial de profesión. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (Formato de Registro de productividad por kg/h-h y cj/h-h), que será aplicada en la recolección de datos para el análisis de estrategia del plan de Gestión del Talento Humano en la empresa NAFTES SAC, con respecto al incremento de la productividad.

Posteriormente a la observación realizada, puedo calificar los siguientes aspectos.

Aspectos	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción del ítem				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Nuevo Chimbote, 05 de Agosto del 2021.



Ms. Wilson Daniel Símpalo López

.....

Firma y sello

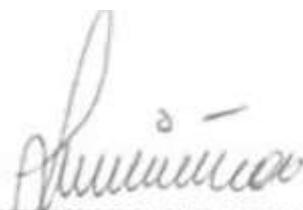
Constancia de validación

Yo.....Guillermo Segundo Miñan Olivos..... Con DNI... N° 44317159. Ingeniero Industrial con código CIP N° 215311. De profesión. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (Formato de Registro de productividad por kg/h-h y cj/h-h), que será aplicada en la recolección de datos para el análisis de estrategia del plan de Gestión del Talento Humano en la empresa NAFTES SAC, con respecto al incremento de la productividad.

Posteriormente a la observación realiza, puedo calificar los siguientes aspectos.

Aspectos	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción del ítem				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Nuevo Chimbote, 27 de Julio del 2021.



Guillermo Segundo Miñan Olivos
ING. INDUSTRIAL
R. CIP. N° 215311

.....
Firma y sello

Tabla. Calificación del Ing. Eric Canepa Montalvo.

Aspectos	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems	1	2	3	4
Amplitud de contenido	1	2	3	4
Redacción del ítem	1	2	3	4
Claridad y precisión	1	2	3	4
Pertinencia	1	2	3	4
TOTAL				16

Fuente: Elaboración propia.

Tabla. Calificación del Ing. Símpalo López.

Aspectos	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems	1	2	3	4
Amplitud de contenido	1	2	3	4
Redacción del ítem	1	2	3	4
Claridad y precisión	1	2	3	4
Pertinencia	1	2	3	4
TOTAL				18

Fuente: Elaboración propia.

Tabla. Calificación del Ing. Guillermo Segundo Miñan Olivos.

Aspectos	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems	1	2	3	4
Amplitud de contenido	1	2	3	4
Redacción del ítem	1	2	3	4
Claridad y precisión	1	2	3	4
Pertinencia	1	2	3	4
TOTAL				18

Fuente: Elaboración propia.

Tabla. Calificación de los expertos

Experto	Calificación de validez	Calificación (%)
<i>Eric Canepa Montalvo</i>	16	80%
<i>Símpalo López</i>	18	90%
<i>Guillermo Miñan</i>	18	90%
Calificación	16	87%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla. Escala de validez de instrumentos.

Escala	Indicador
0% a 53%	Validez nula
54% a 59%	Validez baja
60% a 65%	Válida
66% a 71%	Muy válida
72% a 99%	Excelente validez
100%	Validez perfecta

Anexo 24. Carta de Constancia de autorización

**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA RECABAR INFORMACIÓN PARA
EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

La Ing. Pilar Cabanillas Tarazona, Jefa de planta, identificado con DNI 18066825, en representación de la Pesquera Naftes SAC con RUC 20550290830

AUTORIZA

Al señor Monasterio Ávila Monasterio Jean Carlos, identificado con DNI 76341953 y Valladares Ángeles Carlos Jesús, identificado con DNI 70012333, para recabar información para el proyecto de investigación “Plan de Gestión del talento humano para incrementar la productividad de la empresa NAFTES SAC, CHIMBOTE - 2021”.

El trabajo realizado no generara compromiso alguno con la industria, de índole laboral y otros.

Le entregamos la presente Constancia de autorización, para fines que estime por conveniente

Chimbote, 17 de Julio del 2021

Atentamente,



PESQUERA NAFTES SAC.
Maria del Pilar Cabanillas Tarazona
BIOLOGA PESQUERA
JEFE DE PLANTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBERTO CARLOS CHUCUYA HUALLPACHOQUE, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "PLAN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA NAFTES SAC, CHIMBOTE - 2021", cuyos autores son VALLADARES ANGELES CARLOS JESUS, MONASTERIO AVILA JEAN CARLOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 15 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBERTO CARLOS CHUCUYA HUALLPACHOQUE DNI: 40149444 ORCID 0000-0001-9175-5545	Firmado digitalmente por: RCHUCUYAH el 18-07- 2022 04:02:45

Código documento Trilce: TRI - 0346569