



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Implementación de mejora en la gestión del talento humano  
para incrementar la productividad en la empresa retenes Willy  
Busch, Lima -2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
INGENIERO INDUSTRIAL**

**AUTORES:**

Barron Alejos, Gerardo Renzo (orcid.org/0000-0001-6414-6023)

Borda Zavaleta, Amelia Madelein (orcid.org/0000-0002-2269-6091)

**ASESOR:**

Mg.Miñan Olivos, Guillermo Segundo (orcid.org/0000-0001-9523-8043)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión empresarial y productiva

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

La investigación presentada, se dedica primeramente a Dios, por darnos la sabiduría a poder guiarnos y otorgarnos el valor a cada instante, asimismo a nuestros padres que son nuestra inspiración, los que nos motivaron a cumplir nuestros objetivos, el cual seguiremos cumpliendo día a día.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, que nos da fe, fortaleza, salud y esperanza para culminar la investigación. A nuestros Padres por darnos la vida, por estar siempre a nuestro lado, por su paciencia y sacrificio. Asimismo, agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo, a la Facultad de ingeniería industrial, a nuestro asesor Ing. Guillermo Segundo, Miñan Olivos quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos crecemos día a día como profesional, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Barrón Alejos, Gerardo Renzo

A mis padres por su apoyo incondicional y ser el pilar fundamental en mi educación, tanto académica como de vida. A mis hermanos por apoyarme en cada proyecto y animarme constantemente a dar lo mejor de mí. A mis hijas por ser el motivo y la razón de mejorar día a día.

Borda Zavaleta, Amelia Madelein

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1.    Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2.    Variable de operacionalización.....	18
3.3.    Población, muestra y muestreo.....	19
3.4.    Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5.    Procedimientos.....	23
3.6.    Método de análisis de datos.....	24
3.7.    Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	61
VI. CONCLUSIONES.....	64
VII.RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS.....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Determinación de la población .....	20
<b>Tabla 2.</b> Procesos .....	20
<b>Tabla 3.</b> Técnica e Instrumentos de la investigación .....	20
<b>Tabla 4.</b> Validez de contenido del instrumento de productividad laboral por juicio de expertos.....	21
<b>Tabla 5.</b> Prueba Binomial Gestión de Talento Humano.....	22
<b>Tabla 6.</b> Prueba Binomial de Productividad .....	22
<b>Tabla 7.</b> Técnicas e instrumentos para el análisis de datos para el objetivo específico 1 .....	24
<b>Tabla 8.</b> Técnicas e instrumentos para el análisis de datos para el objetivo específico 2 .....	24
<b>Tabla 9.</b> Técnicas e instrumentos para el análisis de datos para el objetivo específico 3 .....	25
<b>Tabla 10.</b> Técnicas e instrumentos para el análisis de datos para el objetivo específico 4.....	25
<b>Tabla 11.</b> Análisis Político del marco entorno del Perú en el 2022 .....	27
<b>Tabla 12.</b> Análisis Económico del marco entorno del Perú en el 2022 .....	28
<b>Tabla 13.</b> Análisis Sociocultural del marco entorno del Perú en el 2022.....	28
<b>Tabla 14.</b> Análisis Tecnológico y Legal del marco entorno del Perú en el 2022.....	29
<b>Tabla 15.</b> Matriz EFE .....	30
<b>Tabla 16.</b> Matriz EFI .....	30
<b>Tabla 17.</b> FODA .....	32
<b>Tabla 18.</b> Estrategias en base del FODA.....	33
<b>Tabla 19.</b> Causas raíz de la baja productividad de la empresa .....	35
<b>Tabla 20.</b> Resumen Pre-Test Gestión de Talentos.....	37
<b>Tabla 21.</b> Promedio de Productividad por Trabajador por Hora.....	40
<b>Tabla 22.</b> Requisitos de los puestos del área Operativa.....	40
<b>Tabla 23.</b> SMED Actual .....	43
<b>Tabla 24.</b> Análisis del procedimiento y descripción de cada mejora .....	43
<b>Tabla 25.</b> SMED comparación de Actual con Propuesta.....	44
<b>Tabla 26.</b> Propuesta de Plan de Incentivos.....	47
<b>Tabla 27.</b> Grados de Cumplimiento para los Incentivos.....	48
<b>Tabla 28.</b> Presupuesto de Plan de Incentivos .....	48
<b>Tabla 29.</b> Plan de Capacitación .....	49
<b>Tabla 30.</b> Formato de Presupuesto de Capacitación.....	51
<b>Tabla 31.</b> Taller Técnicas y mejoras en el uso de maquinaria .....	52
<b>Tabla 32.</b> Presupuesto de Capacitación .....	52
<b>Tabla 33.</b> Plan de Motivación.....	53
<b>Tabla 34.</b> Presupuesto del Plan de Motivación .....	55
<b>Tabla 35.</b> Presupuesto de la Propuesta .....	57
<b>Tabla 36.</b> Resumen de la Gestión de Talentos .....	57
<b>Tabla 37.</b> Prueba de normalidad.....	59
<b>Tabla 38.</b> Estadísticas de las variables .....	60
<b>Tabla 39.</b> T - Student .....	60
<b>Tabla 40.</b> Matriz Operacionalización de Variables .....	75
<b>Tabla 41.</b> Matriz de Evaluación de Expertos (1) .....	77

<b>Tabla 42.</b> Matriz de Evaluación de Expertos (2) .....	79
<b>Tabla 43.</b> Matriz de Evaluación de Expertos (3) .....	81
<b>Tabla 44.</b> Matriz de Evaluación de Expertos (4) .....	86
<b>Tabla 45.</b> Matriz de Evaluación de Expertos (5) .....	86
<b>Tabla 46.</b> Matriz de Evaluación de Expertos (6) .....	88
<b>Tabla 47.</b> Encuesta Personal .....	91
<b>Tabla 48.</b> Guía de productividad .....	94
<b>Tabla 49.</b> Capacidad de Producción mes de ENERO .....	95
<b>Tabla 50.</b> Capacidad de Producción mes de FEBRERO .....	100
<b>Tabla 51.</b> Capacidad de producción mes de MARZO.....	100
<b>Tabla 52.</b> Capacidad de producción mes de ABRIL .....	101
<b>Tabla 53.</b> Capacidad de producción mes de MAYO .....	103
<b>Tabla 54.</b> Resultados de la encuesta sobre Gestión del Talento Humano PRE-TEST	105
<b>Tabla 55.</b> Resultados de la encuesta sobre Gestión del Talento Humano POST – TEST	108
<b>Tabla 56.</b> MOF del puesto jefe de Producción .....	110
<b>Tabla 57.</b> MOF del puesto Operario Maquina .....	112
<b>Tabla 58.</b> Coeficiente de confianza Pre-Test Mejor Desempeño .....	112
<b>Tabla 59.</b> Coeficiente de Confianza Pre-Test Mayor Productividad .....	114
<b>Tabla 60.</b> Coeficiente de confianza Pre-Test Comunicación Asertiva.....	115
<b>Tabla 61.</b> Varianza Pre-Test Reconocimiento .....	116
<b>Tabla 62.</b> Varianza Pre-Test Orientación a Resultados .....	117
<b>Tabla 63.</b> Coeficiente de Confianza Pre-Test Capacitación .....	117
<b>Tabla 64.</b> Coeficiente de confianza Pre-Test Retroalimentación .....	118
<b>Tabla 65.</b> Coeficiente de confianza Pre-Test Formación .....	119
<b>Tabla 66.</b> Coeficiente de confianza Pre-Test Satisfacción.....	120
<b>Tabla 67.</b> Coeficiente de Confianza Pre-Test Motivación .....	120
<b>Tabla 68.</b> Coeficiente de confianza Pre-Test Beneficios .....	121
<b>Tabla 69.</b> Coeficiente de confianza Post-Test Mejor desempeño .....	122
<b>Tabla 70.</b> Coeficiente de confianza Post-Test Mayor productividad .....	123
<b>Tabla 71.</b> Coeficiente de confianza Post-Test Comunicación Asertiva .....	124
<b>Tabla 72.</b> Varianza Post-Test Reconocimiento .....	124
<b>Tabla 73.</b> Varianza Post-Test Orientación a Resultados .....	125
<b>Tabla 74.</b> Coeficiente de confianza Post-Test Capacitación.....	126
<b>Tabla 75.</b> Coeficiente de confianza Post-Test Retroalimentación.....	126
<b>Tabla 76.</b> coeficiente de confianza Post-Test Formación .....	127
<b>Tabla 77.</b> Coeficiente de confianza Post-Test Satisfacción .....	128
<b>Tabla 78.</b> Coeficiente de confianza Post-Test Motivación .....	128
<b>Tabla 79.</b> Coeficiente de confianza Post-Test Beneficios .....	129
<b>Tabla 80.</b> Resumen de Productividad del mes de ENERO.....	131
<b>Tabla 81.</b> Productividad por trabajador Máquina Dengy Mes de Enero .....	131
<b>Tabla 82.</b> Resumen de Productividad del mes de FEBRERO .....	133
<b>Tabla 83.</b> Productividad por trabajador Máquina Dengy Mes de Febrero .....	133
<b>Tabla 84.</b> Resumen de Productividad del mes de MARZO.....	134
<b>Tabla 85.</b> Productividad por trabajador Máquina Dengy Mes de Marzo.....	135
<b>Tabla 86.</b> Resumen de Productividad del mes de ABRIL.....	136
<b>Tabla 87.</b> Productividad por trabajador Máquina Dengy Mes de Abril .....	137
<b>Tabla 88.</b> Productividad por trabajadore en el mes de mayo después de la aplicación de la propuesta.....	139

<b>Tabla 89.</b> Productividad por trabajador y posible grado de incentivo.....	140
<b>Tabla 90.</b> Resumen de grados y cantidades.....	142

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Formula de método aleatorio.....	18
<b>Figura 2.</b> Diagrama de Ishikawa .....	36
<b>Figura 3.</b> Los ejes del Modelo de Gestión de Talento Humano.....	49
<b>Figura 4.</b> Diagrama de Análisis de Procedimiento de la actividad A000590 .....	42
<b>Figura 5.</b> DAP de la propuesta .....	46
<b>Figura 6.</b> Cronograma de Plan de Motivación.....	46
<b>Figura 7.</b> Cronograma de Propuesta de Gestión de Talento Humano.....	56
<b>Figura 8.</b> Promedio de Productividad por Trabajador.....	58
<b>Figura 9.</b> Promedio de Productividad por trabajador por hora después de implementar la primera parte del diseño.....	59
<b>Figura 10.</b> Declaratoria de Autenticidad.....	70
<b>Figura 11.</b> Solicitud de permiso a la empresa Willy Bush.....	71
<b>Figura 12.</b> Organigrama de la empresa .....	72
<b>Figura 13.</b> Control de Productividad 2021.....	76
<b>Figura 14.</b> Pre-Test Mejor Desempeño.....	114
<b>Figura 15.</b> Pre-Test Mayor Productividad .....	115
<b>Figura 16.</b> Pre-Test Comunicación Asertiva .....	115
<b>Figura 17.</b> Pre-Test Reconocimiento .....	116
<b>Figura 18.</b> Pre-Test Orientación a Resultados .....	116
<b>Figura 19.</b> Pre-Test Capacitación .....	117
<b>Figura 20.</b> Pre-Test Retroalimentación .....	118
<b>Figura 21.</b> Pre-Test Formación.....	119
<b>Figura 22.</b> Pre-Test Satisfacción.....	119
<b>Figura 23.</b> Pre-Test Motivación.....	120
<b>Figura 24.</b> Pre-Test Beneficios .....	121
<b>Figura 25.</b> Post-Test Mejor Desempeño .....	122
<b>Figura 26.</b> Post-Test Mayor Productividad.....	123
<b>Figura 27.</b> Post-Test Comunicación Asertiva .....	123
<b>Figura 28.</b> Post-Test Reconocimiento.....	124
<b>Figura 29.</b> Post-Test Orientación a Resultados .....	125
<b>Figura 30.</b> Post-Test Capacitación .....	125
<b>Figura 31.</b> Post-Test Retroalimentación.....	126
<b>Figura 32.</b> Post-Test Formación .....	127
<b>Figura 33.</b> Post-Test Satisfacción.....	127
<b>Figura 34.</b> Post-Test Motivación .....	128
<b>Figura 35.</b> Post-Test Beneficios.....	129
<b>Figura 36.</b> Calificación del jurado en el análisis del cuestionario .....	130
<b>Figura 37.</b> Productividad maquina Dengy - ENERO .....	132
<b>Figura 38.</b> Productividad maquina Dengy - FEBRERO.....	134
<b>Figura 39.</b> Productividad maquina Dengy - MARZO .....	136
<b>Figura 40.</b> Productividad maquina Dengy - ABRIL.....	138
<b>Figura 41.</b> Productividad del mes de mayo.....	140



## **RESUMEN**

En el estudio de investigación titulada “Propuesta de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en la empresa retenes Willy Busch, Lima-2022”, busca determinar como la gestión de talento humano repercute en la mejora de la productividad de la empresa mencionada. Tiene un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo-explicativo y diseño preexperimental, de corte longitudinal. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue la observación y un cuestionario que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Willy Busch del área de operaciones. Se obtuvieron resultados a través de la medición de eficiencia y producción mensual de la empresa de retenes de sus 27 productos, en donde la productividad rondaba el 50% y los 136 productos/ hora por cada trabajador. Al aplicar parte de la propuesta del modelo de la gestión de talento humano, la productividad aumentó hasta al 77% y 188 producto/ hora por cada trabajador. Se concluyó que la buena gestión en los trabajadores influye en la productividad, por ello la propuesta de mejora en la gestión de talento humano mejora el desempeño laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Gestión de talento humano, Motivación, Productividad, Eficiencia, Eficacia.

## **ABSTRACT**

In the research study entitled "Proposal for improvement in the management of human talent to increase productivity in the Willy Busch company, Lima-2022", it seeks to determine how the management of human talent affects the improvement of the productivity of the mentioned company. It has a quantitative approach, type of applied research, descriptive-explanatory level and pre-experimental design. The technique used for data collection was the survey and the instrument was observation and a questionnaire that was applied to the workers of the Willy Busch company in the area of operations. Results were obtained through the measurement of efficiency and monthly production of the seal company of its 27 products, where productivity was around 50% and 136 products/hour for each worker. By applying part of the human talent management model proposal, productivity increased up to 77% and 188 products/hour for each worker. It was concluded that good management in workers influences productivity, therefore the proposal to improve human talent management improves job performance.

**KEYWORDS:** Management of human talent, Motivation, Productivity, Efficiency, Effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

El campo de la gestión de los recursos humanos atraviesa actualmente una fase en la que se encuentra en un periodo de rápido desarrollo en paralelo al rápido crecimiento de las nuevas tecnologías de la información, los medios de comunicación y el conjunto de conocimientos. Esto se debe al hecho de que la gestión de los recursos humanos de una empresa suele considerarse el activo con mayor importancia en la empresa por su capacidad de ayudar a la gestión de otros recursos. Para lograr el mantenimiento de la posición en el mercado y seguir siendo competitivas, las empresas necesitan asegurarse de que sus recursos humanos tienen el talento, las habilidades, la estimulación y los conocimientos necesarios para hacer su trabajo con eficacia. Una gestión eficaz de los recursos humanos es esencial para las empresas que quieren perseverar y alcanzar un grado de rentabilidad superior al de sus competidores. Si esto se puede garantizar, la productividad de cada colaborador de la organización estará asegurada. Por ello, muy pocas empresas están en condiciones de afirmar que su rentabilidad a largo plazo está garantizada (Mantilla & Rayco, 2021).

Debido a esta circunstancia, las organizaciones del siglo XXI han tomado la iniciativa de implementar procesos de gestión del talento humano que permitan a sus directivos y reclutadores atraer, seleccionar e incorporar nuevos talentos con el perfil requerido y los conocimientos necesarios para cada puesto. Estos procesos permiten a las organizaciones satisfacer la creciente demanda de trabajadores cualificados en la plantilla. Estos procedimientos se han desarrollado para cumplir con los requisitos del mercado laboral internacional. Estas empresas son muy conscientes de la importancia de contar con personal cualificado que contribuya a la consecución de sus objetivos organizativos para garantizar su expansión continua y su viabilidad en el mercado (Quezada, 2021).

Un ejemplo de esto puede verse en Colombia, donde la economía está en expansión y, como resultado, las empresas están siendo presionadas para ajustarse a los nuevos problemas que esto implica, estos problemas adicionales incluyen la necesidad de formalizar el empleo, de prestar más

atención al compromiso de los trabajadores y de satisfacer una creciente demanda de gestión de recursos humanos. Otro ejemplo de esto se puede ver en México, donde la economía se está expandiendo y, como resultado directo de esta expansión, las empresas se ven obligadas a cambiar para hacer frente a los nuevos problemas que esto implica. Por otro lado, a pesar de que ha crecido el número de empresas que han mostrado interés en contratar personas con potencial humano en Chile, el proceso para hacerlo no se está llevando a cabo de manera justa, existiendo una brecha considerable. La gestión del talento humano se ha visto mermada en España, y más concretamente en la ciudad de Barcelona, por diversos factores en diversas entidades, una de las causas de este problema es la recesión global que ha afectado a todo el mundo, lo que ha provocado que la mayoría de colaboradores tengan un sentimiento inestable en el contexto laboral y, como consecuencia, no haya un rendimiento como deberían en cuanto a su productividad (Quezada, 2021).

Asimismo, debido a que en Perú existe una cultura en la que el empleador se ve a sí mismo como superior al trabajador, muchos trabajadores peruanos están insatisfechos con su trabajo, no reciben una buena remuneración y existe obstáculos para el desarrollo de talentos únicos e individuales de cada colaborador. Por lo tanto, se dice que la gestión del talento humano es crucial para la planificación estratégica de las empresas. No sólo es beneficiosa en las operaciones de recursos humanos para motivar, desarrollar y, sobre todo, retener al personal, sino también en la planificación estratégica de las empresas, independientemente de si la organización en cuestión es pública o privada, es crucial darse cuenta de la importancia de la productividad de los trabajadores (Gutiérrez, 2021).

En los últimos años, la productividad a escala mundial ha contribuido al descenso de los índices de pobreza en el mundo. La política global, que también ha ayudado a la integración global de las cadenas de suministro, es una de las razones que han conducido a su mayor estabilidad. Si Perú pusiera un mayor énfasis en la productividad, el desempleo no sería un problema, y el país no se dedicaría a exportar materias primas; en cambio, seríamos un

país altamente productivo y especializado en el acabado de estas exportaciones (Gutiérrez, 2021).

A nivel regional, en Retenes Willy Busch, se ha observado que la gestión del talento humano frecuentemente no cumple con la función de velar por los intereses de los trabajadores, se ha encontrado que esto tiene un impacto significativo en la productividad laboral de los trabajadores. Esta empresa en particular fue seleccionada como sede para la creación del proyecto de investigación porque, como lo demuestra la existencia de muchos desafíos, no es ajena al tema investigado. La inadecuada e insuficiente planificación de la gestión del talento humano fue uno de los problemas que se destacaron, y fue una de las razones por las que esta empresa fue seleccionada como sede para el desarrollo de la investigación, este problema se traduce en una baja productividad laboral. A partir de este componente de la gestión de los recursos humanos, se producen fallas en la organización en su conjunto, ya que lleva a la contratación de personas que no satisfacen los requisitos previos, lo que a su vez lleva a la falta de integración efectiva del personal. Del mismo modo, el hecho de no formar y orientar adecuadamente a los trabajadores en la función de su puesto de trabajo conduce al incumplimiento por parte de los empleados, lo que a su vez provoca una escasa productividad laboral. Esto suele provocar limitaciones en el desarrollo personal y profesional, así como la incapacidad de adaptarse a las múltiples situaciones que pueden presentarse en un mundo siempre cambiante.

Tras el análisis en cuestión, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida la Propuesta de Gestión del Talento Humano incrementará la Productividad de los colaboradores de la empresa Retenes Willy Busch, Lima 2022? Desde el punto de vista teórico, este estudio se justifica porque permitirá reunir los datos esenciales para aportar ventajas a la empresa y aumentar el nivel general de productividad laboral de los empleados. Asimismo, encontramos una justificación metodológica ya que se utilizarán instrumentos de investigación que revelarán el rendimiento de los empleados en sus tareas. Esta justificación proviene del hecho de que habrá una demostración de ello. Al mismo tiempo, se propondrán opciones de

mejora en cuanto al servicio que se presta a través de la Gestión del Talento Humano.

Como Objetivo General: Proponer un Modelo de Gestión del Talento Humano para incrementar la Productividad de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022, como objetivos específicos se tienen los siguientes: Realizar el Diagnóstico de la situación actual de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022. Desarrollar el Modelo de la Gestión del Talento Humano en la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022. Estimar el impacto de la propuesta de la Gestión del Talento Humano en la productividad de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022. Determinar el aumento de productividad después de aplicar el modelo de Gestión del Talento Humano de la empresa Retenes Willy Bush, Lima, 2022. Por lo tanto, la Hipótesis que se desarrollará en el trabajo de investigación es: La Propuesta de la Gestión del Talento Humano incrementará la Productividad Laboral de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Basándonos en investigaciones previas a nivel internacional Díaz & Quintana (2021) en su artículo pretendía estudiar el significado de la gestión del talento y la forma en que puede reflejarse en la productividad de una organización utilizando una estrategia de investigación consistente, analítica y proactiva. Para reunir la información que se ofrece en este estudio, se llevaron a cabo varios tipos de investigación, como la bibliográfica, la descriptiva, la cualitativa y la correlacional. Como parte de este proyecto de investigación se analizaron diversos criterios y puntos de vista de autores sobre la gestión del talento humano, que sirvieron de base para la indagación. En la siguiente discusión se tratarán varios temas relacionados con este concepto general. Entre ellos, la gestión del talento humano y su importancia en la organización; la productividad; el factor humano como componente esencial; los factores que inhiben la productividad; los factores que inhiben la gestión de los conflictos; la importancia del entorno laboral; una investigación sobre cómo la importancia del capital intelectual ha superado a la del capital financiero; y, por último, cómo las actividades rutinarias de las partes interesadas tienen efectos significativos en la organización. El tercer componente del estudio hace hincapié en la importancia de la gestión eficaz del potencial humano como factor esencial que desempeña un papel en la determinación de la mejora o el deterioro del rendimiento de una organización. Esto se debe al papel que desempeña este factor para determinar si el rendimiento de una organización mejorará o no. En la investigación se logró verificar que al realizar cambios positivos en la gestión del talento humano este incrementó un promedio de 10% a la productividad laboral en las empresas estudiadas.

Díaz & Toscano (2021) en su estudio tuvo como propósito examinar la influencia que tiene el capital humano en el grado en que las empresas son capaces de alcanzar los objetivos de productividad que se han fijado. La metodología consistió en buscar artículos que cumplieran determinados criterios de inclusión y exclusión, a continuación, seleccionar los que sí los cumplían. Se recuperaron un total de 30 publicaciones, pero sólo se tuvieron en cuenta 14 para la revisión. La investigación llevó a la conclusión de que uno de los factores que más contribuyen a la productividad en un entorno organizativo es el coste

de la actividad empresarial. Esto se debe al hecho de que para que una empresa alcance la productividad, debe gestionar correctamente los recursos implicados para garantizar que el objetivo de productividad se cumpla sin poner en peligro el rendimiento financiero estable de la organización. Para ello, es muy necesario que el capital humano de la empresa esté comprometido, formado y motivado para trabajar hacia el objetivo de productividad que la empresa se ha marcado. Cada vez es más frecuente que las empresas contemplen la posibilidad de realizar inversiones financieras en la formación de su plantilla para mejorar sus perspectivas de futuro. Esto se debe a que el nivel de productividad alcanzado por una organización tiene una relación directa respecto a la cantidad de formación que reciben sus empleados.

González et al., (2021) en su artículo tuvo como objetivo principal de este estudio fue investigar el impacto que la gestión eficiente de los recursos humanos puede tener en los niveles de satisfacción laboral y productividad que se observan en las empresas privadas. Partimos de la investigación teórica sobre las variables del estudio, situándola en el contexto de un diseño de investigación no experimental, transversal y descriptivo. Gracias a esto, podemos avanzar hacia nuestro objetivo de cumplir con nuestra misión. La realización de entrevistas como método de recopilación de datos y el uso de la correlación de Pearson para examinar los resultados de las entrevistas como método de evaluación de las conclusiones del estudio son formas de determinar la influencia de una variable de investigación sobre otra variable de estudio. Ambos métodos se utilizan en la evaluación de los resultados del estudio. Los resultados indicaron que existe una conexión entre las dos variables con una correlación de 0,186 y una significación de 0,055, ambas dentro del rango de correlaciones positivas muy bajas, lo que sugiere que existe un vínculo entre las variables. La correlación resultó ser positiva y entra en el rango de las correlaciones positivas muy bajas. La significación demuestra que existe un vínculo entre las dos variables que puede considerarse estadísticamente significativo. Los resultados además de indicar una correlación positiva significativa, se llegó a tener un aumento en la calificación de la satisfacción laboral en el cuestionario presentado y un aumento del 7% en la productividad laboral, lo cual nos llevaron a la conclusión de que tener un trabajo que permita



a las personas utilizar sus capacidades y que se adapte a sus intereses es el elemento que predice con mayor precisión el aumento de satisfacción y productividad que una persona puede obtener de su trabajo. Esta fue la principal conclusión del estudio. Ello se debe a que, si una persona tiene un trabajo que aprovecha sus capacidades y se ajusta a sus intereses, es más probable que tenga la percepción de que se le aprecia.

Obando (2020) realizó su escrito, el objetivo de este estudio fue demostrar la importancia de la formación del talento humano para la productividad de una empresa. Este estudio se realizó con el fin de lograr una comprensión y descripción de la importancia de este departamento para una organización. Para garantizar que la técnica se ajustara a los requisitos de la norma PRISMA, se realizó una búsqueda bibliográfica. Esta búsqueda utilizó criterios específicos de inclusión y exclusión para examinar revistas electrónicas de varias bases de datos de prestigio, además de tesis de investigación. Se identificaron un total de treinta artículos, pero sólo se seleccionaron once para su estudio. Como conclusión, se puede mencionar que es esencial contar con un personal bien formado para obtener un alto nivel de productividad y desarrollar eficazmente la empresa. Esto se debe a que estos dos objetivos están directamente relacionados entre sí. Esto se debe al hecho de que es necesario contar con un personal bien capacitado para lograr ambos objetivos. Es sabido que el talento humano es el factor que determina la expansión y el éxito de una empresa. Por ello, es crucial que una empresa proporcione toda la formación necesaria para mantener a su personal al día con el desarrollo de su industria. Por esta razón, es muy crucial para una empresa producir toda la formación requerida.

Pin (2020) realizó un estudio, con el objetivo de aumentar la productividad en base a la motivación del personal, a través del análisis de caso se pudo realizar el diagnóstico a nivel del comportamiento, desarrollo y estructura organizacional presentes en la compañía. El problema principal identificado consistía en que se estaba disminuyendo los niveles de productividad a causa de la desmotivación en el personal lo que generaba insatisfacción y un nivel de desempeño laboral bajo, por la falta de capacitación impartida a los equipos de trabajo quienes presentan dificultad para ejecutar sus tareas y por la falta de un manual de funciones y operaciones que atribuye a un proceso inadecuado de

toma de decisiones y que afecta en su magnitud general a la organización. A raíz de los problemas identificados, se proponen estrategias enfocadas a la estructura, los procesos y las personas mediante el diseño de puestos de trabajo, para optimizar la gestión del talento humano para incrementar la productividad organizacional. Al aplicar las estrategias se obtuvo la mejora del 25% en productividad de la empresa.

Con respecto a trabajos previos a nivel nacional: Rojas et al., (2020) en su artículo, el objetivo de este estudio es determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en los niveles de productividad laboral alcanzados por las personas operativas que trabajan para la empresa FISIM SAC. Metodología: Diseño no experimental, descriptivo correlacional. Se envió un cuestionario para que lo rellenaran los 78 empleados de FISIM SAC. Los resultados mostraron que, como consecuencia de estos hallazgos, el 87,5% de los que participaron en la encuesta opinan que es vital, a la hora de contratar personas, tener en cuenta su capacidad, experiencia y aptitud para optimizar su productividad. Como conclusión se obtuvo que las personas son el recurso más valioso de una organización, por lo que se apoya la creación de un sistema de gestión del talento humano basado en las competencias. Este sistema debe crear eficiencia en términos de productividad de los trabajadores, además de contribuir con una variedad de métodos, herramientas, técnicas e instrumentos. Debido a este enfoque, tanto el nivel de rendimiento como la calidad del servicio que se ofrece mejorarán, así como la eficiencia con la que se utiliza el capital humano. Esto constituirá una contribución a la investigación, que permitirá a las empresas adquirir una ventaja competitiva que les ayudará a alcanzar los objetivos empresariales que se han fijado.

Rios & Vargas (2021) su objetivo fue investigar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el personal que labora en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay en el año 2020. La metodología de la investigación fue de corte transversal no experimental, dado que no se modificaron las variables en el transcurso del estudio y la recolección de datos se realizó en un solo momento. Se utilizaron tanto métodos inductivos como deductivos, ya que la investigación avanzó en direcciones opuestas, de lo específico a lo general y de lo general a lo específico.

Se utilizó una encuesta como método de recogida de datos, y el instrumento utilizado fue un cuestionario que contenía 11 preguntas relativas a la primera variable y 14 preguntas relativas a la segunda variable. La metodología utilizada fue cuantitativa. Según los resultados de la encuesta, el 25,00 por ciento de los encuestados indicó que la gestión del talento humano se practica casi siempre, el 46,88 por ciento de los encuestados dijo que se hace siempre, el 18,75 por ciento de los encuestados dijo que se hace casi raramente y el 9,38 por ciento de los encuestados dijo que no se practica nunca. Además, el 53,13 por ciento de los encuestados cree que existe una conexión entre la productividad y los gastos laborales; el 34,38 por ciento cree que existe una conexión casi frecuentemente; el 9,38 por ciento cree que existe una conexión casi raramente; y el 3,13 por ciento cree que no existe ninguna conexión. Se ha demostrado que la gestión del talento humano está conectada con el aumento de los niveles de productividad laboral entre los trabajadores que son contratados por la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad del distrito de Manantay 2020.

Santos (2022) el propósito de este estudio fue determinar el grado en que la gestión por competencias y la gestión del talento humano inciden en la productividad de los instructores contratados en una Universidad Nacional del Perú en el año 2019. La estrategia fue básica y no implicó la realización de ensayos para cumplir con este objetivo. Además, su alcance y diseño incluyó un examen correlacional y causal de los datos. La población incluyó a 387 profesores de una de las Universidades Nacionales del Perú, y la muestra incluyó a 194 profesores que fueron elegidos al azar de la población. Se utilizó la encuesta como técnica, y un cuestionario como instrumento para recoger los datos necesarios. El alfa de Cronbach fue el método utilizado para evaluar la fiabilidad del instrumento. Al igual que antes, se utilizaron tablas y porcentajes para ilustrar los resultados de la investigación sobre los niveles y las dimensiones de las variables. Mediante el uso de estadísticas inferenciales como el estadístico Nagelkerke, el estadístico pseudo r-cuadrado, así como el estadístico McFadden Cox y Snell, fue posible establecer una correlación entre una variable y las demás variables. Esto se consiguió. Según los cálculos realizados por Nagelkerke con el estadístico pseudo r-cuadrado, la gestión por competencias y la gestión del talento humano tienen un impacto que equivale a un incremento

del 97 por ciento en la productividad del personal docente de una Universidad Nacional del Perú. Por otro lado, la significación estadística de este impacto es de 0,000, lo que significa que no se considera significativo.

Morales (2021) en su tesis buscó demostrar cómo la Gestión del Talento Humano influye en la productividad del personal que labora en la Gerencia Regional de Desarrollo Social en el año 2018. El diseño es pre experimental, de carácter descriptivo y explicativo. Para que la muestra sea representativa, se seleccionó un grupo de 86 personas. Tanto el cuestionario, que se aplicó a las dos variables de la investigación, como la escala de Likert fueron los instrumentos que se utilizaron en el proceso de recopilación de datos. Según los resultados de la investigación realizada por la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, hubo una correlación sustancial entre los dos criterios. Conclusiones: Según la escala de Bizquerra, esta correlación es positiva y moderada, y tiene un valor de 0,676 para la correlación Rho de Spearman, lo que indica que existe un fuerte vínculo entre las variables de Gestión del Talento Humano y Productividad de los Empleados.

Espinoza et al (2021) en su escrito, tuvo como propósito investigar la conexión entre la gestión eficaz de los recursos humanos y el nivel de producción de los empleados. En el estudio se tuvieron en cuenta tanto factores teóricos como estadísticos. En esta investigación concreta, la población de la muestra del estudio estaba formada por un total de 92 trabajadores, y se utilizó la técnica estadística conocida como coeficiente de correlación de Pearson para investigar las relaciones existentes entre las dos variables. Se utilizó una encuesta con un cuestionario adecuado como método de recopilación de datos para esta investigación, que fue de carácter cuantitativo y empleó el análisis descriptivo correlacional como nivel de análisis. Los resultados del análisis de los datos indicaron que existe una conexión significativa entre las seis facetas de la gestión de los recursos humanos y el grado de productividad alcanzado por los trabajadores de la organización investigada, como demuestran las conclusiones extraídas del estudio. Esto demuestra la importancia de que las empresas incluyan la gestión de su capital humano en sus objetivos de desarrollo, ventaja competitiva y mejora de procesos.

Tello (2017) en su estudio, tuvo como objetivo determinar la naturaleza del vínculo que existe entre la gestión de los recursos humanos y el grado de desempeño creado por los empleados de la escuela de conducción que se realizó en Cajamarca, Perú en el año 2017. En el diseño del estudio se combinaron varios enfoques de investigación, como la observación y la descripción, con una técnica transversal. Se proporcionó una encuesta a los 30 trabajadores de la autoescuela que se realizó en Perú en relación con el instrumento de recopilación de datos; esto se hizo para cada variable por separado. El objetivo de la encuesta era obtener los datos esenciales para completar el proyecto. Junto a una quincena de ítems distintos relativos a la productividad, el cuestionario de gestión de recursos humanos incluía una escala Likert. El cuestionario constaba de 19 preguntas. Se determinó que la correlación de Pearson en el (significación aproximada = 0,036) estaba por debajo del nivel de significación alfa, que se estableció en 0,05. Esto se hizo con el fin de validar la validez y la fiabilidad de los datos que se obtuvieron de acuerdo con la hipótesis. Esto sugiere que existe evidencia suficiente para significar que existe una significativa correlación y un nivel de positivismo alto ( $r=0,963$  según SPSS) sobre la gestión del talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores que se realizó en Cajamarca, Perú en el año 2017.

Ahora se presenta de forma detallada los fundamentos teóricos de las variables en la investigación, la primera variable presentada será la gestión del Talento Humano, esta es una aptitud que un individuo puede poseer, desarrollar y finalmente convertirse en una ventaja competitiva para el incremento de la productividad en una organización, siempre y cuando los trabajadores demuestren compromiso a la hora de manifestar su esfuerzo para cumplir los objetivos establecidos en la empresa; de hecho, la adecuada gestión del talento humano llevará a la empresa a crecer y así poder establecerse en el mercado (Retamozo & Rivera, 2020).

Según Pumacajia (2019) define la Gestión del Talento Humano como la función mediante la cual los directivos reclutan, forman, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubren el potencial oculto de sus empleados, los estimulan, les ofrecen paquetes de compensación que se extienden al bienestar de sus familias y, lo más importante, mantienen una

relación agradable que promueve el buen rendimiento y la disciplina. Gestión del Talento Humano Esta categoría no sólo incluye el esfuerzo o la actividad humana, sino que también incluye factores adicionales que proporcionan una amplia gama de modalidades para esta actividad. La información, las experiencias, la motivación, los intereses profesionales, las aptitudes, las actitudes, las habilidades, el potencial y la salud son algunos de los factores adicionales a considerar.

Del mismo modo, es un procedimiento crucial en el marco de un sistema de gestión integral; los individuos son los principales responsables del éxito o del fracaso. Por lo tanto, el potencial humano se considera la base de la sociedad moderna; iniciando con la educación de primaria y finalizando con la escuela superior, hay que inculcar a los profesionales los valores que les permitan desempeñar adecuadamente sus responsabilidades y progresar continuamente. Por último, es importante señalar que el talento humano se compone del esfuerzo de cada colaborador y de la sabiduría del individuo, que exhibe conocimientos, habilidades y capacidades. En consecuencia, la gestión de los recursos humanos se considera una combinación de numerosos rasgos o características de una persona (Retamozo & Rivera, 2020).

Por ello, la gestión de la misma ha de centrarse en cada uno de los individuos que componen el conjunto. Esto se debe a que, para contribuir y formar parte de ese propósito corporativo, cada persona tiene que ser consciente de la dirección que toma la empresa, así como de los resultados que planea alcanzar. Dado que contribuyen a áreas como el reclutamiento y la selección, la evaluación del desempeño del potencial, los planes de desarrollo y la remuneración, los modelos de gestión del talento humano basados en las competencias son una herramienta útil para mejorar el desempeño del trabajo. Esto se debe a que son una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento en el trabajo (Espinoza & Montalvo, 2021).

Algunas de las funciones que pertenecen a la gestión del talento humano son las siguientes: El ámbito de la gestión de recursos humanos se encarga de definir las competencias prioritarias para el desarrollo de la organización y de contratar a personas que perfeccionen sus habilidades y capacidades. El reclutamiento es el proceso por el que una organización encuentra y atrae a

futuros trabajadores potenciales que estén cualificados y sean adecuados para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Esto se hace con el fin de garantizar que la empresa sea capaz de cumplir sus objetivos (Amaya & Villanueva, 2018).

Las organizaciones tienen fuentes de reclutamiento internas; los trabajadores actuales son una fuente clave de posibles candidatos a un puesto de trabajo en la organización. Los candidatos internos ya conocen la organización y tienen un amplio conocimiento de las normas y los procesos. Esto es así tanto si solicitan un ascenso como un traslado lateral dentro de la empresa. Los jefes de línea suelen ser los que toman las decisiones sobre ascensos y traslados laterales, y el departamento de recursos humanos desempeña un papel muy secundario en el proceso de toma de decisiones. También hay fuentes de reclutamiento externas; en caso de que los puestos vacantes dentro de una organización no puedan cubrirse, el departamento de recursos humanos debe localizar a las personas en el mercado de trabajo externo (Rojas & Vilchez, 2018).

Asimismo, el proceso de selección de personal comienza cuando una persona presenta una solicitud de empleo y continúa hasta que esa persona es contratada. Debido a la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados en las empresas y a la utilización de modelos más variados, la selección de personal ha evolucionado rápidamente. Estos cambios incluyen la búsqueda de habilidades actuales en lugar de futuras, haciendo más hincapié en el perfil psicotécnico, y el proceso de selección de personal tiende a valorar más los conocimientos en un área específica. Además, se utilizan pruebas psicométricas, médicas, físicas y de información personal. Durante el proceso de selección se comparan y contrastan las necesidades de la organización y los perfiles de cada candidato. Una vez realizado el análisis y la descripción del puesto, se pueden llevar a cabo las técnicas de selección. El departamento encargado de la contratación debe decidir si acepta o no al candidato después de que el departamento de recursos humanos haya proporcionado una lista de los solicitantes más cualificados y se hayan evaluado los requisitos del puesto y las cualificaciones de los solicitantes (Cárdenas, 2021).

La evaluación del rendimiento suele considerarse la herramienta más

esencial en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. Esto se debe al hecho de que es la única que permitirá valorar las aptitudes de cada persona y determinar si es realmente adecuada para la tarea que va a realizar. Dado que el propósito de la evaluación del rendimiento es conocer los potenciales que tienen los individuos, así como las limitaciones que tienen, y dado que es un componente esencial de cualquier organización, esto permite a los individuos prepararse mejor y adquirir las habilidades que son necesarias para la organización. Como resultado, a partir de la información presentada anteriormente, permitirá aplicar adecuadamente las mejoras que el individuo requiere (Reategui, 2020).

Planes de desarrollo, en este contexto, se refiere a los métodos que proporcionarán al trabajador las habilidades necesarias para desempeñar adecuadamente sus responsabilidades laborales. Proporcionan la información que es imprescindible que tenga el personal para que pueda desempeñar sus funciones con éxito (Valiente, 2020).

La variedad de programas cubrirá un amplio espectro de enfoques potenciales para el desarrollo de las personas. Cada empresa tendrá la posibilidad de elegir, entre estas diversas opciones, las que sean más apremiantes o más acordes con los objetivos estratégicos que se haya fijado o, en un escenario ideal, ambas cosas. Poner en práctica cada una de ellas de forma acompañada y complementaria a las demás (Sánchez, 2020).

La remuneración de los empleados se compone de variables financieras y no financieras, se refiere a la recompensa que recibe una persona por cumplir con las responsabilidades de la organización. Las variables financieras incluyen la remuneración directa e indirecta. La remuneración directa comprende el salario, las primas y las comisiones (por ventas, cobros, etc.), la remuneración indirecta comprende las ventajas monetarias o económicas fluctuantes que obtiene el empleado. Bonificaciones, propinas, horas extras, etc. El reconocimiento, la autoestima, la estabilidad laboral y el estatus son dimensiones no financieras de la remuneración. Los elementos no financieros no son triviales. La igualdad salarial puede motivar y satisfacer a los empleados. Los sueldos, los salarios, las primas y las comisiones son retribuciones directas. La remuneración indirecta incluye las vacaciones, las



primas, las ayudas familiares y los seguros. (Rojas & Vilchez, 2018).

La siguiente lista de objetivos puede alcanzarse mediante una gestión eficaz de los recursos humanos en el contexto de la captación de personas cualificadas: a) Ayudar a la empresa a cumplir sus objetivos y a estar a la altura de su misión. b) Mejorar la capacidad de la empresa para competir eficazmente con otras empresas en el mercado. c) Proporcionar a la empresa personal altamente motivado y que haya recibido una amplia formación. d) Proporcionar a los trabajadores oportunidades que eleven el nivel de realización personal y de satisfacción laboral que sienten en su trabajo. e) Crear y preservar un alto nivel de vida en la comunidad en la que están empleados. f) La capacidad de ajustar fácilmente el propio comportamiento en respuesta a las condiciones alteradas. g) Desarrollar creencias morales y hacer que el objetivo sea cultivar hábitos que sean conscientes del efecto que tales actividades tienen en otras personas (Calderón & Facho, 2017).

Una vez concluida la investigación sobre la gestión de los recursos humanos, la siguiente etapa consiste en evaluar la importancia de la productividad en relación con el rendimiento global de la empresa, además de la eficacia y la eficiencia. Se refiere al cumplimiento de los objetivos con el menor número posible de recursos de que se dispone. En este sentido, prestan una gran atención a la industria en su calidad de sistema productivo para que las funciones avancen de la manera más eficaz posible (Alvines & Bendezú, 2018).

La productividad se refiere a la importancia de los elementos dentro del proceso de producción o la elaboración de un bien o servicio; si hay un alto nivel de productividad, los gastos también se reducen. Debido a la naturaleza complementaria de los dos tipos de recursos diferentes, un alto nivel de productividad en un proceso requiere que tanto los materiales como los recursos humanos que se emplean en el proceso sean de alta calidad (Muñoz et al., 2019).

Según Osoro (2020) la productividad laboral es la competencia o capacidad con la que los trabajadores realizan una actividad organizativa (conjunto de conocimientos, experiencias previas, sentimientos, actitudes, creencias y motivaciones, entre otras características, que funcionan de forma

directa o indirecta para cumplir los objetivos marcados por la empresa). De esta manera, también se reconoce que el nivel de desempeño que exhibe el trabajador en la ejecución de sus funciones diarias dentro de la empresa está fuertemente relacionado tanto con los requerimientos técnicos y productivos como con los resultados que se esperan de la prestación del servicio.

Cuando se trata de demostrar que los niveles de productividad de una organización son satisfactorios, la responsabilidad principal recae en las autoridades. No es de extrañar que los seres humanos también gestionen los recursos realizando los esfuerzos necesarios. De manera similar, los trabajadores dirigen los esfuerzos para alcanzar estos objetivos, lo que se traduce en las actividades económicas que representan para cumplir con los requisitos de la sociedad. Por ello, la productividad del factor humano es esencial para el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, su rendimiento económico y su viabilidad a largo plazo; en consecuencia, la calidad de los recursos humanos, los sistemas de trabajo, las políticas organizativas y la cultura de una organización es esencial para la existencia y expansión continuas de la misma. Es imposible que una empresa crezca manteniendo o mejorando su rentabilidad sin aumentar primero su productividad. El uso de métodos, el examen de los plazos y el establecimiento de un sistema eficaz de nóminas son los principales instrumentos que contribuyen a aumentar la producción (Alvines & Bendezú, 2018).

El grado de estudio más avanzado en el campo del comportamiento organizativo es la productividad. Una empresa puede considerarse productiva si consigue cumplir sus objetivos convirtiendo los insumos en productos al menor coste posible. En consecuencia, la eficacia y la eficiencia son condiciones necesarias para lograr la producción. Se considera que una organización tiene éxito cuando cumple el objetivo de ventas o de cuota de mercado que se ha fijado, pero la productividad de la empresa también depende de lo bien que cumpla esos objetivos. (Lorenzo, 2018).

A la capacidad de obtener lo establecido o cerca de ello es considerado eficacia, por lo que se considera una medición de lo cumplido en base al objetivo planificado en términos de tiempo, cantidad y calidad en relación con la parte estratégica de la organización, como la misión, la visión, las metas, los

propósitos y el logro de objetivos. La eficacia es una manera de realizar una medición de los resultados establecidos en base de los objetivos de la organización indiferente al plazo (corto o largo), estas medidas se realizan con un soporte de indicadores y un análisis de lo obtenido en esos indicadores. (González & Loro, 2019).

El vínculo entre los gastos de nuestros bienes y/o servicios y el uso eficiente de los recursos implicados para alcanzar un objetivo predefinido y, como resultado, optimizar el rendimiento es lo que denominamos eficiencia. Esto no significa que debemos comprometer la calidad de nuestros bienes o servicios, sino que debemos aplicar prácticas de trabajo más eficaces, que reduzcan los rechazos de productos y ahorren tiempo. La eficiencia se define como la consecución de objetivos mediante la utilización de los recursos disponibles al menor coste posible. Además, es posible cuantificarla en función del coste de la mano de obra, la utilización de los equipos, el mantenimiento de las máquinas, el rendimiento del capital invertido o mediante un conjunto de indicadores o un grupo de indicadores. (González & Loro, 2019).

Los indicadores son una muestra representativa del rendimiento de los empleados en cuanto a la consecución de los objetivos. Antes de proporcionar la información necesaria, es esencial definir los criterios de evaluación, que deben incluir lo siguiente: Para que sean legítimos, deben representar adecuadamente la evolución de los datos de producción; para que sean exhaustivos, deben dar cuenta de todas las entradas y salidas; y para establecer las diferencias entre ellos, es necesario compararlos con hechos ocurridos en distintos periodos de tiempo. Exhaustivos, en el sentido de que deben dar cuenta de todos y cada uno de los trabajos realizados; oportunos, el tiempo de respuesta entre el muestreo de la medición y la entrega de la información correspondiente debe ser corto; rentables, el valor de los resultados debe ser mayor que el coste del muestreo de las mediciones; y precisos, los resultados deben reflejar con exactitud el estado del fenómeno que se mide (Montes, 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se considera aplicada porque puede utilizarse para resolver problemas del mundo real; el enfoque cuantitativo implica la recopilación y el análisis de datos para responder a las preguntas de la investigación y poner a prueba las hipótesis previamente formulada; el enfoque se basa en la medición numérica, el recuento y, con frecuencia, la aplicación de la estadística para establecer con precisión patrones de comportamiento en una población; los tipos de investigación descriptiva-explicativa, de diseño preexperimental puesto que se administrará una prueba con grado de control mínimo a un pequeño grupo de colaboradores para luego observar y evaluar el resultado que dará el grupo en las variables formuladas, finalmente es longitudinal, porque se realizará dentro de un periodo de tiempo.(Hernández Sampieri et al., 2014).

**O1 -> x1 -> O2**

O1: Observaciones antes de la variable dependiente (Productividad)

X1: Tratamiento a la variable independiente (Gestión de Talento Humano)

O2: Observaciones después de la variable dependiente (Productividad)

#### 3.1. Variables y operacionalización

Variable independiente: Según Hernández, R. y Mendoza, C. (2018), define: “Es la que se considera como supuesta causa en una relación entre variables, es la condición antecedente” (p.153).

En este estudio la variable independiente es la gestión de talento humano, definición conceptual: Son procesos estructurados que permiten alcanzar los objetivos propuestos de las organizaciones mediante los procesos internos, donde se desarrollan estrategias, herramientas y elementos lo cual permite una efectiva competitividad en la globalización que se demarca. (Vera & Blanco, 2019).

Definición operacional: Un conjunto de actividades para trabajar,

desarrollar y mantener a las personas con los conocimientos, habilidades y capacidades que una organización necesita para lograr sus objetivos.

Variable dependiente: Según Hernández, R. y Mendoza, C. (2018), define: “Es la variable que recibe el efecto provocado por dicha causa de la variable independiente, llamado también consecuente” (p.153).

En este estudio la variable dependiente es la Productividad, definición conceptual: Es el arte de las personas para crear, generar o mejorar la calidad de un bien o servicio de la organización, siendo eficiente en los tiempos y procesos. (Nemur, 2016)

Definición operacional: Es la ejecución de los insumos empleados para lograr resultados.

## **3.2. Población, muestra y muestreo**

### **3.2.1 Población**

Hernández et al., (2018) muestran que la población es el conjunto de los fenómenos que se van a examinar, donde las unidades comparten características, que se estudian, y dan lugar a los datos que se utilizarán en el estudio.

Se tomarán en cuenta treinta individuos de la población, y cada uno de ellos es un empleado de la empresa Retenes Willy Busch, en los cuales gerencia permitió realizar la prueba piloto. Esto se detallará en los procesos de Operaciones en los que participarán, para que los trabajadores que participen tengan todas las mismas cualidades para realizar la investigación que corresponde a esas características, y esto garantizará que la investigación sea precisa.

Se realizará sobre la opinión de los trabajadores sobre la gestión del talento humano y cómo influye en la productividad de la empresa. Para el desarrollo del estudio lo preferible y limitado es investigar a los trabajadores que están vinculados al área de todos los procesos de productividad.

Tabla 1: Determinación de la población

<b>N°</b>	<b>Procesos</b>	<b>N°</b>	<b>de</b>
			<b>Trabajadores</b>
<b>1</b>	Procesos de operación	de	30 personas
	Total		30 trabajadores

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 1 se puede visualizar que existen 30 trabajadores del área de procesos de operación de la empresa, lo que se considera como la población en la presente investigación.

### 3.2.2 Muestra

La muestra puede considerarse una subsección del conjunto de la población. Es un subconjunto de los componentes que pertenecen a ese conjunto, que se denomina población, y se caracteriza por sus rasgos (Hernández Sampieri et al., 2014).

Para averiguar cómo afecta la gestión del recurso humano al crecimiento de la productividad, la muestra debe estar formada por todas las personas que trabajan en la empresa Willy Busch. Se va a emplear la técnica por conveniencia, ya que la cantidad de la población es finita y escasa.

### 3.2.3 Muestreo

Se va a emplear un método de muestreo por conveniencia de la investigación.

## 3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Tabla 3. Técnica e Instrumentos de la investigación

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Indicadores o herramienta de medición</b>
Gestión de talento humano	Encuesta	Cuestionario	Escala de Likert

En la tabla 3. La técnica que se aplicó fue un cuestionario de 25 ítems para medir la perspectiva de los trabajadores con respecto a la gestión del talento humano de la empresa Willy Busch, estas preguntas están formuladas y hechas de acuerdo a las dimensiones e indicadores de nuestro trabajo de investigación, estas están separadas por los siguientes criterios: mejor desempeño, mayor productividad, comunicación asertiva, reconocimiento, orientación a resultados, capacitación, retroalimentación, formación, satisfacción, motivación y beneficios. Se utilizó la escala de Likert para el cuestionario, esta es una herramienta de medición que, a diferencia de las preguntas binarias de sí/no, nos permite medir actitudes y determinar el grado de acuerdo del encuestado con cualquier afirmación que le presentemos. Esto se debe a que mide el grado en que el encuestado piensa que una afirmación es verdadera. Es muy útil utilizar esta estrategia en circunstancias en las que queremos que el individuo aporte algunas calificaciones a su punto de vista. En este sentido, el rango de respuesta (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, incierto, de acuerdo y Totalmente de acuerdo) ayudarán a reflejar el grado en que el encuestado está en desacuerdo, de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación.

Para la segunda variable, productividad, se analizó a través de una matriz a 30 colaboradores, donde se observa su eficiencia, eficacia y productividad de manera diaria y mensual.

### Validez:

El presente trabajo utilizó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de investigación y gestión con el grado académico de doctor. Los cuales fueron:

Tabla 4. Validez de contenido del instrumento de productividad laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Mg. Canepa Montalvo, Eric Alfonso	09850211	Aplicable

2	Mg. Miñan Olivos, Guillermo Segundo	44317159	Aplicable
3	Mg. Vera Aragón, Marco Yvan	09861500	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 4. Se visualiza a los tres expertos que dan la aprobación para utilizar el instrumento del cuestionario de la gestión del talento humano.

### Matriz de analisis de juicio de expertos

Tabla 5. Prueba Binomial Gestión de Talento Humano

Prueba binomial-Gestión de talento						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. prueba	de Significación exacta (unilateral)
VAR00001	Grupo 1	1,00	32	1,0	,8	,006
	Grupo 2	,00	1	,0		
	Total		33	1,0		

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 5. Para nuestro primer instrumento el coeficiente de validez es de .006, es considerado bueno.

Tabla 6. Prueba Binomial de Productividad

Prueba binomial-Productividad						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. prueba	de Significación exacta (unilateral)
VAR00002	Grupo 1	1,00	31	,9	,8	,027
	Grupo 2	,00	2	,1		
	Total		33	1,0		

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 6. Para nuestro segundo instrumento el coeficiente de validez es de 0.027, es considerado bueno.



### 3.4. Procedimientos

Cajan (2021) Señala dentro de su procedimiento de investigación, como primer paso conocer la realidad de la empresa aplicando la técnica de la encuesta a los trabajadores de la empresa, para identificar problemáticas y sus causas y así proponer soluciones de mejora.

Para ello en la presente investigación, ya conociendo las técnicas e instrumentos designados para ser utilizados, se realiza la preparación de los procesos que se necesitan para poder cumplir con los objetivos.

Se aplicará el cuestionario a los trabajadores entre ellos responsables de proceso, encargados, supervisores y operarios de la empresa de Retenes Willy Busch. Por ello, se contactó con la alta dirección y se le pidió que distribuyera los cuestionarios a los empleados. Se dijo a los empleados que la investigación se realizaba por motivos académicos y que sus respuestas personales se tratarían con total confidencialidad. Esto se hizo porque se deseaba el mayor nivel posible de sinceridad y veracidad en las respuestas de los trabajadores.

A continuación, se llevó a cabo la siguiente operación:

Se pedirá la autorización del Gerente General a través de una solicitud lo cual se indicaba los propósitos y objetivos de la investigación. Así mismo, se le explicó los motivos que era de carácter académico, garantizándole la confiabilidad de la información que se obtendría a través del cuestionario.

Se solicitará al director de operaciones un tiempo determinado para poder realizar la encuesta, con el fin de garantizar que la competencia de los colaboradores para empezar a realizar sus actividades laborales no se vea afectada de ningún modo. Además, se pretendía garantizar que los encuestados dispusieran de tiempo suficiente para responder a las preguntas y que estuvieran en un lugar adecuado para que no se sintieran presionados por sus compañeros o superiores.

En el momento de la encuesta, se le proporcionó a cada uno un formulario de cuestionario impreso, así como un lápiz, y se les aseguró que los resultados de sus respuestas se mantendrían en secreto debido a que no estaban identificados. El tiempo estimado del cuestionario a cada trabajador fue de 10 a 15 minutos.

Cajan (2021) señala que, así como la técnica de la entrevista, es necesario aplicar la técnica de análisis documental para obtener información sobre la productividad,

Para la medida de productividad se realizó las siguientes operaciones:

Realizar los adecuados permisos para poder acceder a la información de la cantidad de productos realizados por los 80 trabajadores escogidos, así como el tiempo que demoran en realizarlo, además de identificar el proceso de la elaboración de retenes para poder realizar algún tipo de mejora.

Ccorimanya (2020) señala que después de obtener la información es necesario realizar un informe consolidando todos los datos recolectados para que después pasen a evaluación, y con la ayuda de este informe, proponer modelos de mejora.

En la presente investigación se realizó el análisis de los datos y se propuso un modelo de mejora que se aplicó en un plan piloto, para poder estimar la influencia de la gestión de talento humano sobre la productividad.

### 3.5. Método de análisis de datos

Los métodos y herramientas que se utilizarán en el análisis de datos para cada uno de los objetivos a partir de la información recopilada se muestran en la tabla que se encuentra a continuación.

Tabla 7. Técnicas e instrumentos para el análisis de datos para el objetivo específico 1

OBJETIVOS	TÉCNICA	INSTRUMENTO	RESULTADO
Realizar el Diagnóstico de la situación actual de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022	Análisis de causa y efecto	Diagrama de Ishikawa	Causas de la inadecuada gestión de talento humano sobre la productividad en la empresa.
	Análisis de macroentorno en el Perú	PESTEL MEFE	Estrategias para aumentar la productividad de la empresa a través de la gestión de Talento Humano.
	Análisis estratégico	MEFI	
	Encuesta de Gestión de Talento Humano	FODA estratégico Cuestionario de Gestión de Talento Humano.	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7. Se observa las técnicas e instrumentos y resultados que se utilizaron y hallaron para el objetivo específico uno, el diagnóstico actual.

Tabla 8. Técnicas e instrumentos para el análisis de datos para el objetivo específico 2

<b>OBJETIVOS</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>RESULTADO</b>
Identificar el Nivel de Cumplimiento de la Productividad Laboral inicial de la	Análisis de Productividad mensual por trabajador de 30 trabajadores	Lista de observación diaria y mensual.  Indicadores de productividad	Productividad mensual por trabajador.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8. Se observa las técnicas e instrumentos y resultados que se utilizaron y hallaron para el objetivo específico dos, el nivel de productividad.

Tabla 9. Técnicas e instrumentos para el análisis de datos para el objetivo específico 3

<b>OBJETIVOS</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>RESULTADO</b>
Desarrollar el Modelo de la Gestión del Talento Humano en la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022	Análisis del puesto de trabajo.	MOF, DAP, SMED	Rediseño de puesto del trabajo.
	Análisis de formación de personal.	Plan de Capacitación	Colaboradores con mejor formación.
	Análisis de incentivos	Plan de Incentivos	Colaboradores motivados para realizar su trabajo.
	Análisis de motivación de personal.	Plan de Motivación	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9. Se observa las técnicas e instrumentos y resultados que se utilizaron y hallaron para el objetivo específico tres, el desarrollo del modelo.

Tabla 10. Técnicas e instrumentos para el análisis de datos para el objetivo específico 4

OBJETIVOS	TÉCNICA	INSTRUMENTO	RESULTADO
Estimar el impacto de la propuesta de la Gestión del Talento Humano en la productividad de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022.	Análisis comparativo de Productividad  Análisis de productividad	Cuadro comparativo de productividad	Estimación positiva del crecimiento de la productividad.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10. Se observa las técnicas e instrumentos y resultados que se utilizaron y hallaron para el objetivo específico cuatro, la estimación del impacto de la propuesta.

### 3.6. Aspectos éticos

Para el presente proyecto de investigación se toman en consideración las normas de la Universidad César Vallejo S.A.C. Estas normas han sido registradas públicamente y declaradas por la Resolución del Consejo Universitario N° 0200-2018-UCV. En este sentido, se considerarán en todo momento las conductas adecuadas para la ejecución de la investigación; esto incluye actuar con honestidad e integridad, promover y mantener la imparcialidad, y apegarse al principio de honestidad que se estipuló en la resolución. Específicamente, esto significa que, en el desarrollo del proceso investigativo, toda la acción será transparente, sin alterar en ningún momento los resultados, sin presentar información con fallas, y considerando el respeto a las fuentes originales que fueron coautoras. Asimismo, se tendrá en cuenta la delimitación de las acciones relativas a la publicación de la investigación. Esto se centrará en que los autores deberán realizar la investigación tras haber obtenido previamente una autorización de la alta dirección de la empresa, para la recopilación de datos y para la divulgación de los resultados. De este modo, se garantizará que la empresa no se vea perjudicada de ningún modo.

Por otro lado, se considera que esta investigación cumple con el artículo que se estipula en la resolución respecto a la política anti plagio, obligando así a los autores a citar correctamente cualquier información parcial o completa que haya sido extraída de algunas fuentes ajenas a esta investigación; por ejemplo, revistas, periódicos, tesis, artículos, libros u otros; además, se garantizará dicha veracidad en el reconocimiento y respeto de los autores referenciados mediante el uso de la lista de referencias.

En conclusión, para estar de acuerdo con la resolución, los investigadores son responsables de las acciones indebidas que puedan suceder a lo largo de la investigación y que pueden ser sancionadas de acuerdo con los requisitos de la institución.

#### IV. RESULTADOS

Se muestra los resultados de la información recopilada tras el análisis realizado en la empresa, primero se realizó un diagnóstico actual, lo que nos ayudará a determinar en que enfocarnos con respecto a la propuesta que se desea brindar, luego se observará la propuesta de Gestión de Talento Humano y la estimación de la mejora al aplicarla.

##### 4.1. Diagnóstico actual de la empresa Retenes Willy Busch, Lima –2022.

El diagnóstico actual de la empresa inicio con un análisis del entorno empresarial y para ello se aplicó un análisis Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal que se puede observar en las siguientes tablas.

Tabla 11. Análisis Político del marco entorno del Perú en el 2022

FACTOR	VARIABLE	ANÁLISIS	IMPACTO	CALIFICACIÓN
Político	Resultado electoral	Las expectativas económicas proyectadas a 3 meses han tenido un descenso de nueve puntos en promedio, considerando los meses de abril hasta mayo del 2021, en comparación con los de marzo del 2021. Según el IPE, la confianza empresarial se ha perdido debido a los resultados electorales, es por ello que en el primer y segundo trimestre del 2021 se ha observado una caída del 8.5% y 10% de la inversión privada en el segundo semestre del mismo año. (Instituto Peruano de Economía, 2021)	Reducción de inversión en empresas automotrices importadora, afectando la cantidad de ventas de retenes, por lo tanto, reducción de fabricación, reducción de personal.	Amenaza
Político	Inestabilidad política	La crisis política que está pasando el país es negativo para la economía peruana. Se proyectaba un crecimiento del 10% del PBI para el año 2021, lamentablemente por la situación política, esta proyección tendrá uno o dos puntos menos, debido a la desconfianza en las autoridades y en la política. (López, E. & Diaz, J., 2022).	Reducción de ingresos en ventas, por baja actividad económica, causando desempleo.	Amenaza

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11. Se puede visualizar una amenaza, la reducción de empresas que necesiten nuestros productos, por la inestabilidad política, motivo de las recientes elecciones.

Tabla 12. Análisis Económico del marco entorno del Perú en el 2022

FACTOR	VARIABLE	ANÁLISIS	IMPACTO	CALIFICACIÓN
Económico	Inflación	Lo que afecta más a los hogares, es el aumento de la vida con respecto a los costos. La inflación pasó de 2,1% en noviembre del año 2020 a 5,7% en el mismo mes del año 2021. Siendo una de las tasas más altas en los últimos 12 años. (Instituto Peruano de Economía, 2022)	Insatisfacción laboral por que el sueldo que recibirán no les alcanzará para la canasta familiar.	Amenaza
Económico	Tipo de cambio	Los analistas proyectaron que el precio de la moneda estadounidense cerraría este año en 3.97 soles y el 2023 en 3.99 soles. (El Peruano, 2022).	Incremento de costos de la materia prima, afectando la cantidad de producción.	Amenaza

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12. Se puede visualizar una amenaza, el incremento de los costos por dos motivos el aumento de la inflación y el tipo de cambio.

Tabla 13. Análisis Sociocultural del marco entorno del Perú en el 2022

FACTOR	VARIABLE	ANÁLISIS	IMPACTO	CALIFICACIÓN
Sociocult ural	Pandemia	El país ha recibido un duro golpe por la pandemia. En el 2021 desde abril hasta junio hubo millones de desempleados. La pandemia global ha modificado el ecosistema empresarial y, por lo tanto, las preferencias de los trabajadores, cambiando sus necesidades, hábitos de trabajo y las expectativas creadas. (Instituto Peruano de Economía, 2022)	Desempleo en el Perú, hay personas que se pueden contratar. Trabajo en Home office, no aceptan trabajar en fabrica.	Oportunidad  Amenaza

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13. Se puede visualizar una amenaza, los trabajadores hoy en día prefieren un home office, y una oportunidad con la tasa de desempleo alto, hay más opciones para contratar personal.

Tabla 14. Análisis Tecnológico y Legal del marco entorno del Perú en el 2022

FACTOR	VARIABLE	ANALISIS	IMPACTO	CALIFICACION
Tecnología	ERP	El promedio del índice de madurez digital en el Perú fue del 62.63% en el año 2021, fue crecimiento en 3 puntos respecto al 2020. (Defontana, 2021)	Utilización de un ERP para el área de Gestión Humana.	Oportunidad
Legal	Impuestos	Decreto legislativo que modifica la ley del impuesto a la renta; Decreto Legislativo N° 1424, mediante la ley N° 30823. (El Peruano, 2021)	Incremento del costo del impuesto a la renta, disminución de presupuesto para Gestión de Talento Humano.	Amenaza
	Sueldos	Decreto Supremo N° 003-2022-TR indica que el sueldo mínimo a partir del 1 de mayo del 2022 pasaría a ser 1025 soles. (El Peruano, 2022)	Incremento de sueldo para los trabajadores.	Amenaza

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14. Se puede visualizar amenazas como el aumento del sueldo básico y el aumento del impuesto de la renta, y una oportunidad tecnológica para llevar el control de diferentes indicadores en la empresa.

## Matrices estratégicas

### Matriz de evaluación de factores externos

Para la realización de la matriz EFE, se hizo una síntesis de las oportunidades y amenazas visualizadas en la tabla anterior, asignando una ponderación según la relevancia de estas.

Tabla 15. Matriz EFE

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (EFE)			
OPORTUNIDADES	PESO	CALIFICACIÓN	PUNTUACION PONDERADA
Personal para contratar	0.120	4	0.48
Posicionamiento en base a calidad del producto	0.120	4	0.48



Utilización de un ERP para control de la productividad de cada trabajador.	0.125	3	0.375
Reducción de costos en control de productividad	0.125	3	0.375
<b>AMENAZAS</b>	<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>PUNTUACIÓN PONDERADA</b>
Incremento de costos en capacitación de personal nuevo	0.13	2	0.26
Incremento de sueldos de mano de obra	0.125	2	0.25
Incremento del costo del impuesto a la renta	0.125	2	0.25
Reducción de ingresos	0.13	2	0.26
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>2.73</b>

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla anterior se puede visualizar que, según la matriz EFE se obtuvo un valor ponderado de 2.73 el cual demuestra que la Empresa Retenes Willy Busch está por encima del promedio de calificación mínima (1.0) y también por encima del promedio del valor ponderado regular (2.5); en otras palabras, la empresa tiene la opción de aprovechar las oportunidades y frenar las amenazas.

### **Matriz de evaluación de factores internos**

Para la realización de la matriz EFI, se hizo una síntesis de las fortalezas y debilidades de la Empresa Retenes Willy Busch, asignando una ponderación según la relevancia de estas.

Tabla 16. Matriz EFI

<b>MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (EFI)</b>			
<b>FORTALEZAS</b>	<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>PUNTUACIÓN PONDERADA</b>
Mantenimiento de la mayoría de personal tras la pandemia	0.120	4	0.48
Producimos un producto de alta calidad	0.120	4	0.48
Personal capacitado para la atención, ofreciendo un buen servicio	0.125	3	0.375
Documentación en regla con lo exigido por la municipalidad	0.125	4	0.5
<b>DEBILIDADES</b>	<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>PUNTUACIÓN PONDERADA</b>
Empresa no tan conocida como la competencia	0.13	3	0.39

La organización de la empresa es deficiente	0.13	3	0.39
No hay funciones claras para los puestos de la empresa	0.13	3	0.39
La estandarización de la empresa es deficiente	0.12	2	0.24
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>3.245</b>

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla anterior se puede visualizar que, según la matriz EFI se obtuvo un valor ponderado de 3.245 el cual demuestra que la Empresa Retenes Willy Busch está por encima del promedio de calificación mínima (1.0) y también por encima del promedio del valor ponderado regular (2.5); en otras palabras, la empresa se encuentra posicionada en el sector metalúrgico y puede aprovechar sus fortalezas frente a la competencia.

### **Realizar el diagnóstico de la situación actual del Área de Procesos en la empresa Retenes Willy Busch**

Se procedió a realizar un análisis FODA, con esta herramienta podemos conocer la situación real de la empresa a continuación se presenta las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades.

Tabla 17. FODA

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O1: Personal para contratar	A1. Incremento de costos en capacitación de personal nuevo.
O2. Posicionamiento en base a la calidad del producto	A2. Incremento de sueldos de mano de obra
O3. Utilización de un ERP para control de la productividad de cada trabajador.	A3. Incremento del costo del impuesto a la renta
O4. Reducción de costos en control de productividad.	A4. Reducción de Ingresos
FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1. Mantenimiento de la mayoría de personal tras la pandemia.	D1. Empresa no tan conocida como la competencia.
F2. Producimos un producto de calidad.	D2. La organización de la empresa es deficiente.
F3. Personal capacitado para la atención, ofreciendo un buen servicio.	D3. No hay funciones claras para los puestos de la empresa
F4. Documentación en regla con lo exigido por la municipalidad.	D4. La estandarización de la empresa es deficiente.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 18. Se visualiza las oportunidades, amenazas que se tomaron del análisis PESTEL, y las fortalezas y debilidades del análisis interno.

Tabla 18. Estrategias en base del FODA

MATRIZ FODA RETENES WILLY BUSCH	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>F1. Mantenimiento de la mayoría de personal tras la pandemia</p> <p>F2. Producimos un producto de alta calidad</p> <p>F3. La empresa tiene un nombre posicionado en el rubro</p> <p>F4. Personal capacitado para la atención, ofreciendo un buen servicio</p> <p>F5. Documentación en regla con lo exigido por la municipalidad</p>	<p>D1. Empresa no tan conocida como la competencia.</p> <p>D2. La organización de la empresa es deficiente.</p> <p>D3. No hay funciones claras para los puestos de la empresa.</p> <p>D4. La estandarización de la empresa es deficiente.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <p>O1. Personal para contratar</p> <p>O2. Posicionamiento en base a la calidad del producto</p> <p>O3. Utilización de un ERP para control de la productividad de cada trabajador.</p> <p>O4. Reducción de costos en control de productividad</p>	<p><b>FO</b></p> <p>FO1. Fidelización de clientes mediante productos de calidad (O2, F2)</p> <p>FO2. Fidelización de clientes mediante calidad de servicio (O2, F4)</p> <p>FO3. Liderazgo del mercado (O2, F1, F3)</p>	<p>DO1. Aumento de la clasificación de la empresa mediante mejora en productividad (D1, O3)</p> <p>DO2. Aumento de la organización de la empresa a través del Desarrollo de MOF y mejora de productividad (D2, O2)</p> <p>DO3. Funciones claras en la empresa a través de capacitaciones de los procesos y así mejorar la productividad (D3, O3, O4)</p> <p>DO4. Estandarización de procesos y establecimiento de reglas y normas a los empleados mediante automatización de procesos y Desarrollo de tecnología (D4, O4)</p>
<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>A1. Incremento de costos en capacitación de personal nuevo</p> <p>A2. Incremento de sueldos de mano de obra</p> <p>A3. Incremento del costo del impuesto a la renta.</p> <p>A4. Reducción de Ingresos</p>	<p>FA1. Competencia por precios con empresas entrantes (A1, A2, F1, F2)</p> <p>FA2. Generar relaciones estrechas cliente-proveedor para aumentar precios sin perder fidelización. (A3, A4, F3, F4)</p>	<p>DA1. Implementar MOF a toda la organización (D3, D4, A2)</p> <p>DA2. Mejorar continuamente la implementación del MOF para abaratar costos (D3, D4, A2, A4)</p>

Fuente: Elaboración propia

En la table 18. Se visualiza diferentes estrategias tomadas de las mezclas entre las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades, resaltando que las estrategias que se deben tomar están relacionadas al colaborador.

## **ESTRATEGIAS**

Las siguientes acciones: Continuar con la propuesta con el Plan de Trabajo de Gestión de talento Humano, para enfocarnos a una de nuestras partes interesadas más críticas como son los trabajadores, se elaborará una actualización del MOF, para que así cada trabajador tenga sus funciones claras y haya una mejor organización en la empresa. Continuar con la propuesta para la evaluación objetiva del rendimiento del personal, mediante un procedimiento documentado que nos permita evaluar el rendimiento del personal mediante resultados objetivos, teniendo en cuenta los criterios de productividad, cantidad de faltas, respeto, conocimientos, participación de capacitaciones, etc. Continuar con la propuesta para aumentar el rendimiento del personal, aparte de mejorar la cuestión de las funciones y la organización laboral, se propondrá Planes de Incentivos, Plan de Capacitaciones y Plan de motivación Laboral, para así el trabajador se sienta más seguro y confiado al desempeñar su labor y se sienta motivado.

Así mismo, se realizó el diagrama de Pareto con el fin de ver la realidad dentro del Área de Operaciones en la organización Retenes Willy Busch, con el fin de conocer las causas que generan baja productividad, por ese motivo se realizó un cuestionario a los trabajadores de la empresa, el cual se evidencia en la Tabla No. 8, es así que se pudo identificar que las causas que generan la baja productividad en la empresa son: Falta de capacitación, personal poco involucrado, no se especifican las tareas de las que es responsable cada empleado, problemas de comunicación, falta de valoración, dejadez, falta de compromiso de los jefes del área y poca supervisión al personal.

Para efectos del estudio, se investigará los retos que se presentan ya que es fundamental lograr mayores niveles de productividad en este campo.

Tabla 19: Causas raíz de la baja productividad de la empresa

CR	DESCRIPCIÓN	F	%	%ACUM
CR1	Falta de capacitación en el uso de las maquinas	63	11%	11%
CR2	Falta de motivación laboral	59	10%	21%
CR3	No hay funciones establecidas para cada colaborador (MOF)	57	10%	32%
CR4	Falta de incentivos para trabajadores	55	10%	41%
CR5	No hay encargado de supervisar al personal	50	9%	50%
CR6	No hay priorización de trabajo de manera organizada	45	8%	58%
CR7	Falta de compromiso de los jefes del área	43	8%	65%
CR8	No hay indicadores de medición de productividad establecido	42	7%	73%
CR9	No hay interés por parte de la empresa	40	7%	80%
CR10	No hay entregas a tiempo de la materia prima	35	6%	86%
CR11	No hay entregas a tiempo de herramientas e implementos de trabajo	25	4%	90%
CR12	Falta de mejora en los tiempos del proceso	20	4%	94%
CR13	Falta de organización para el cuidado de las máquinas	10	2%	96%
CR14	No hay personal que se dedique solo a la limpieza	9	2%	97%
CR15	Los mismos colaboradores se encargan de realizar la limpieza de la zona	8	1%	99%
CR16	Problemas de comunicación	7	1%	100%
TOTAL		522	100%	

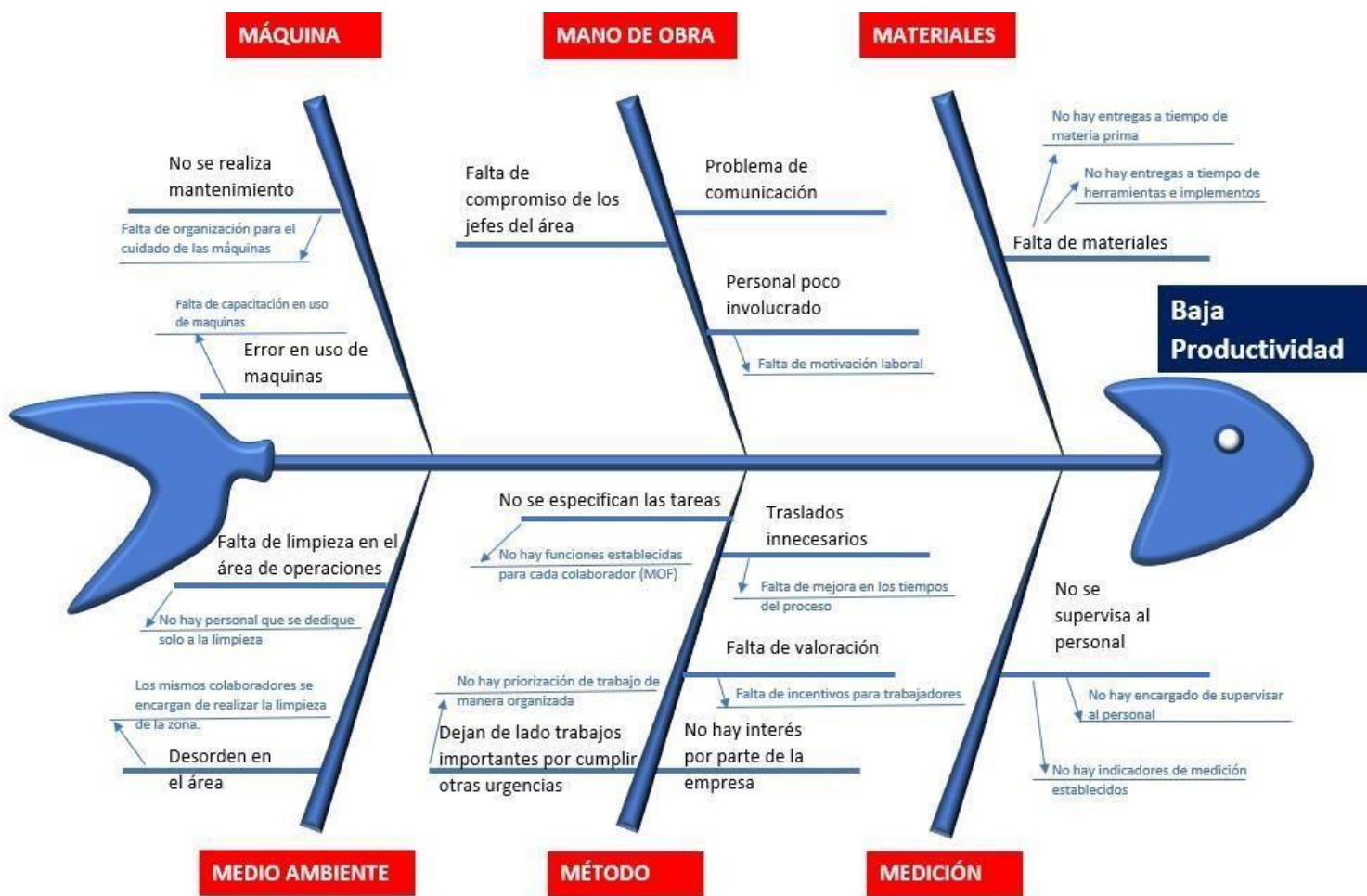


Figura 2. Diagrama de Ishikawa

El diagrama de Ishikawa nos muestra las causas raíces de la baja productividad, logrando resaltar que la falta de establecimiento de funciones con la herramienta MOF, la falta de capacitaciones, incentivos y motivación laboral, son las principales causas que perjudican a la productividad y que se debe trabajar en ello.

### Identificación del estado de la Gestión del Talento Humano en el área de Operación en la empresa.

Se aplicó la encuesta de 25 preguntas a los 30 trabajadores para poder medir si estaban de acuerdo o en desacuerdo con la Gestión de Talento Humano, el cuestionario está en el anexo 6 y la recolección de datos en el anexo 13. El detalle de cada aspecto está en el anexo 17. Los resultados fueron los siguientes:

En la siguiente tabla se visualiza un resumen de los aspectos evaluados:

Tabla 20. Resumen Pre-Test Gestión de Talentos

<u>Área Operación</u>			
DESCRIPCIÓN	#PREGUNTAS	RESULTADO PROMEDIO	SIG
Mejor desempeño	3	1.32	Totalmente en desacuerdo
Mayor productividad	2	2.44	En desacuerdo
Comunicación asertiva	2	2.43	En desacuerdo
Reconocimiento	1	3.39	Indeciso
Orientación resultados	a 1	2.43	En desacuerdo
Capacitación	2	2.43	En desacuerdo
Retroalimentación	2	2.38	En desacuerdo
Formación	3	2.35	En desacuerdo
Satisfacción	4	2.40	En desacuerdo
Motivación	3	2.44	En desacuerdo
Beneficios	2	3.18	Indeciso
	PROMEDIO	2.47	
Gestión de Talento Humano		Los trabajadores están en desacuerdo con la Gestión de Talento Humano de la Organización	

La escala de evaluación fue la Escala Likert, donde 1 equivale Totalmente en desacuerdo, 2 es En desacuerdo, 3 es Indiferente, 4 es De acuerdo y 5 Totalmente acuerdo.

Con esta información se puede decir, que los 30 trabajadores de la muestra, dieron un puntaje de 2 puntos a la gestión de talento Humano, están en desacuerdo como se maneja la gestión de Talento Humano en la empresa.

**Identificar el nivel de cumplimiento de la productividad laboral inicial de la empresa Retenes Willy Busch.**

Para poder medir la productividad de la empresa en el diagnostico actual, se ha tomado la cantidad promedio producida por hora por trabajador de los meses de enero, febrero y marzo.

Lo que será comparado posteriormente con los meses después de ser implementado la herramienta escogida.

En Resumen, de los 4 meses con respecto a la productividad por hora por trabajador:

Tabla 21. Promedio de Productividad por Trabajador por Hora

Meses del año 2022	Enero-22	Febrero-22	Marzo-22	Abril-22
Promedio de productividad por trabajador por hora (capacidad instalada:217)	134	133	139	137
Promedio eficacia en % (Resultados alcanzados*100/Resultados previstos)	62%	61%	64%	63%
Promedio eficiencia en % (Tiempo Invertido del resultado alcanzado/ Tiempo Invertido del resultado previsto)	80%	79%	83%	82%
Promedio de Productividad en %	49.1%	48.4%	52.9%	51.6%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 21. Se visualiza la productividad de manera mensual, es un promedio de todos los trabajadores.



**4.2. Desarrollar el modelo de la gestión de talento humano en la empresa de Retenes Willy Busch, Lima – 2022.**

**Propuesta**

Para la propuesta se ha tomado en cuenta 4 ejes importantes, que ayudarán con su implementación a la productividad de la empresa, lo que se muestra a continuación:



Figura 3. Los ejes del Modelo de Gestión de Talento Humano

**Actualización e Implementación del MOF y rediseño del puesto de trabajo en la ingeniería de métodos.**

La empresa no cuenta con un MOF solo cuenta con documentos donde están los requisitos para el puesto de operador máquina y el puesto de jefe de producción, lo que la tabla 31 nos señala:

Tabla 22. Requisitos de los puestos del área Operativa

---

**REQUISITOS DE LOS PUESTOS DEL ÁREA OPERATIVA**

---

**JEFE DE PRODUCCIÓN: (1)**

- \* Estudios Técnico Superior o Bachiller en Ing. Mecánica o afines.
- \* Experiencia 2 años en el desempeño afines al cargo.
- \* Ms Office nivel usuario
- \* Trabajar en equipo y bajo presión.
- \* Liderazgo, comunicación a todo nivel y responsable.

**OPERADOR DE MAQUINA: (14)**

- \* Técnico en maquinaria o estudiantes de los últimos ciclos en carrera técnica.
- \* Experiencia mínima de un año en trabajos similares
- \* Disponible para horarios rotativos.

---

Fuente: Brindada por la empresa

En la tabla 22. Se visualiza los requisitos que se tienen para poder contratar a un jefe de producción y/o un operador de máquina.

Faltando detallar las funciones de cada uno de ellos, causando así la problemática de ausencia de organización en el área, y falta de comunicación, de supervisión entre otros.

Donde se puede observar que el área de operación cuenta con personal operativo y un jefe para ordenar y supervisar el trabajo.

Por lo tanto, con el análisis de lo mostrado anteriormente y lo que se pudo recolectar del cuestionario, se elaboró el MOF de esta área realizando las siguientes implementaciones:

1. Se le ha asignado a cada área un código de área.
2. Se le ha asignado a cada puesto de trabajo un código de puesto.
3. Se ha dejado en claro para cada puesto, a quién deben rendir cuentas y a quien o quienes debe supervisar, según el organigrama ya establecida por la empresa.

4. Se ha tomado los requisitos para cada puesto que ya ha tenido la empresa y se ha hecho algunas mejoras.
5. Se ha establecido un formato, donde el gerente tiene que poner su firma para que este MOF se ponga en práctica en la empresa. Esto se elabora en el área de Recursos Humanos.
6. Dejar bien en claro las funciones de cada personal:
  - El jefe de Producción: Encargado de Supervisar el trabajo de los operarios de máquinas, estar atento a algún accidente o alguna falla de máquina y dar solución. No se debe poner en el lugar de un operario y realizar productos. Tampoco debe cambiar a los operarios de máquinas, ya que están especializados en usar ese tipo de máquina y con la otra estarían menos productivos. Debe llevar el control de la productividad. Y hacer respetar el horario de trabajo.
  - Operario de Maquina: Se especializa en la producción con un tipo de máquina, para que se haga más rápido por conocer bien la máquina. Dar a conocer al jefe de producción inconvenientes que existan en la máquina o con el resto del personal.

Se puede visualizar el MOF del área de Operaciones en el anexo 16.

Para mostrar el análisis de mejora con respecto al tiempo del proceso se ha tomado el DAP de la fabricación de RETEN 5690.076 con el código A000590, que se muestra a continuación:

## DIAGRAMA DE ACTIVIDADES

OPERARIO / MATERIAL / EQUIPO

DIAGRAMA N°	RESUMEN	ACTUAL	PROPUESTA	ECONOMIA
1				
Hoja N°1				
Objeto: Cascos y tapas de metal	ACTIVIDAD			
	Operación	○	0	
		□		
ACTIVIDAD: HABILITADO DE DISCOS	Inspección	2		
	Almacén	▽	0	
	Transporte	⇨	2	
METODO : ACTUAL / PROPUESTO	Espera	D	9	
LUGAR :	Distancia (mts)			
OPERARIO(S) :	Tiempo (seg. )			
WALTER CHAMILCO				
COMPUESTO POR : Juan Carlos Aguirre	Costo :			
FECHA:	Mano de Obra			
APROBADO POR :	Material			
FECHA:	TOTAL			

Descripción	Dist. [m]	Tipo [V o F]	Tiem. [s]	Símbolo					Observaciones
				○	□	▽	⇨	D	
Verificar orden de fabricación		TF	15						
Buscar discos		TF	120						
Verificación de la cantidad		TV	5.98						
Dejar discos en mesa de trabajo		TF	28.51						
Llenar registro de orden de fabricación		TF	110						
Llevar discos a corte y embutido		TV	1.5						
<b>TOTAL</b>		<b>TF</b>	<b>273.51</b>	0	1	0	2	3	
		<b>TV</b>	<b>7.48</b>						

Figura 4. Diagrama de Análisis de Procedimiento de la actividad A000590

En la figura se puede visualizar el proceso de la fabricación de un tipo de retenes, donde las actividades de cada paso dan una oportunidad para la mejorar, en total para fabricar un retén A000590 es de 280.99 segundos.

Se ha realizado el análisis SMED para reducir el tiempo y mejorar la productividad:

Tabla 23. SMED Actual

N <sup>o</sup>	ACTIVIDAD	T. INICIO	T.FINAL	DURACIÓN	PROCESO	TRANSPORTE	ESPERA	INSPECCIÓN	TIEMPO INTERNO	TIEMPO EXTERNO
1	Verificar orden de fabricación	00:00:00	00:00:15	00:00:15			X			X
	Ingresar en la base de datos	00:00:00	00:00:05	00:00:05						
	Buscar la orden según fecha	00:00:05	00:00:10	00:00:05						
	Imprimir la hoja	00:00:10	00:00:13	00:00:03						
	Visualizar la hoja	00:00:13	00:00:15	00:00:02						
2	Buscar discos	00:00:15	00:02:15	00:02:00			X			X
	Definir que discos se necesitan	00:00:00	00:00:37	00:00:37						
	Se busca en el grupo de discos	00:00:37	00:01:32	00:00:55						
	Entrega de los discos	00:01:32	00:02:00	00:00:28						
3	Verificación de la cantidad	00:02:15	00:02:21	00:00:06				X	X	
	Colocar por decimos	00:00:00	00:00:03	00:00:03						
	Contar decimos	00:00:03	00:00:06	00:00:03						
4	Dejar discos en mesa de trabajo	00:02:21	00:02:50	00:00:29		X			X	
5	Llenar registro de orden de fabricación	00:02:50	00:04:40	00:01:50			X		X	
	Buscar la cartilla de registro	00:00:00	00:00:20	00:00:20						
	Realizar el llenado	00:00:20	00:01:50	00:01:30						
6	Llevar discos a corte y embutido	00:04:40	00:04:42	00:00:02		X			X	
	TIEMPO			00:04:42		00:00:31	00:04:05	00:00:06	00:02:27	00:02:15
	PORCENTAJE			100%	0%	11%	87%	2%	52%	48%

Fuente: Elaboración Propia. Nota. Se detalla las actividades del Procedimientos para poder evaluar y saber en qué reducir.

Posterior a esto se ha realizado las observaciones y en donde puede haber mejoras:

Tabla 24. Análisis del procedimiento y descripción de cada mejora

Nº	ACTIVIDAD	T. INICIO	T.FINAL	DURACIÓN	TIEMPO INTERNO	TIEMPO EXTERNO	OBSERVACIONES
1	Verificar orden de fabricación	00:00:00	00:00:02	00:00:02		X	
	Ingresar en la base de datos	00:00:00	00:00:00	00:00:00			Eliminar esta acción
	Buscar la orden según fecha	00:00:00	00:00:00	00:00:00			Eliminar esta acción
	Imprimir la hoja	00:00:00	00:00:00	00:00:00			Eliminar esta acción
	Visualizar la hoja	00:00:00	00:00:02	00:00:02			Tener lista la hoja antes de iniciar el proceso
2	Buscar discos	00:00:02	00:01:25	00:01:23		X	
	Definir que discos se necesitan	00:00:00	00:00:30	00:00:30			Mayor rapidez en definir que discos se necesitan (Capacitación)
	Se busca en el grupo de discos	00:00:30	00:00:55	00:00:25			Tener ya ordenado por número antes de iniciar el proceso
	Entrega de los discos	00:00:55	00:01:23	00:00:28			
3	Verificación de la cantidad	00:01:25	00:01:28	00:00:03	X		
	Colocar por decimos	00:00:00	00:00:00	00:00:00			Eliminar esta acción
	Contar por decimos	00:00:00	00:00:03	00:00:03			Ya tener cada bloque en cantidades de 10
4	Dejar discos en mesa de trabajo	00:01:28	00:01:57	00:00:29	X		
5	Llenar registro de orden de fabricación	00:01:57	00:03:27	00:01:30	X		
	Buscar la cartilla de registro	00:00:00	00:00:00	00:00:00			Eliminar esta acción
	Realizar el llenado	00:00:00	00:01:30	00:01:30			Tener las cartillas listas para el llenado
6	Llevar discos a corte y embutido	00:03:27	00:03:29	00:00:02	X		Capacitar para mejorar la técnica de transporte
	TIEMPO			00:03:29	00:02:04	00:01:25	
	PORCENTAJE			100%	59%	41%	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 24. Se colocó cada observación para mejorar el procedimiento de la fabricación de retenes.

Aplicando todas las observaciones que se ha realizado en el SMED y reduciendo el tiempo en el proceso de la actividad A000590, se realizó la actualización del SMED:

Tabla 25. SMED comparación de Actual con Propuesta

N°	ACTIVIDAD	SIN LA PROPUESTA DE MEJORA					CON LA PROPUESTA DE MEJORA		
		T. INICIO	T. FINAL	DURACIÓN	T Int	T Ext	DURACIÓN	TIEMPO INTERNO	TIEMPO EXTERNO
1	Verificar orden de fabricación	00:00:00	00:00:15	00:00:15		X	00:00:02		X
	Ingresar en la base de datos	00:00:00	00:00:05	00:00:05			00:00:00		
	Buscar la orden según fecha	00:00:05	00:00:10	00:00:05			00:00:00		
	Imprimir la hoja	00:00:10	00:00:14	00:00:04			00:00:00		
	Visualizar la hoja	00:00:14	00:00:15	00:00:01			00:00:02		
2	Buscar discos	00:00:15	00:02:15	00:02:00		X	00:01:23		X
	Definir que discos se necesitan	00:00:00	00:00:37	00:00:37			00:00:30		
	Se busca en el grupo de discos	00:00:37	00:01:32	00:00:55			00:00:25		
	Entrega de los discos	00:01:32	00:02:00	00:00:28			00:00:28		
3	Verificación de la cantidad	00:02:15	00:02:21	00:00:06	X		00:00:03	X	
	Colocar por decimos	00:00:00	00:00:03	00:00:03			00:00:00		
	Contar decimos	00:00:03	00:00:06	00:00:03			00:00:03		
4	Dejar discos en mesa de trabajo	00:02:21	00:02:50	00:00:29	X		00:00:29	X	
5	Llenar registro de orden de fabricación	00:02:50	00:04:40	00:01:50	X		00:01:30	X	
	Buscar la cartilla de registro	00:00:00	00:00:20	00:00:20			00:00:00		
	Realizar el llenado	00:00:20	00:01:50	00:01:30			00:01:30		
6	Llevar discos a corte y embutido	00:04:40	00:04:42	00:00:02	X		00:00:02	X	
	TIEMPO			00:04:42	00:02:27	00:02:15	00:03:29	00:02:04	00:01:25
	PORCENTAJE			100%	52%	48%	100%	59%	41%
	REDUCCION DE TIEMPO	00:01:13							

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 25. Se visualiza la comparación del proceso actual con el propuesto.

Quedando la propuesta como la mejor opción y así se realizó el DAP de la propuesta:

## DIAGRAMA DE ACTIVIDADES

OPERARIO / MATERIAL / EQUIPO

DIAGRAMA N°	RESUMEN				
1					
Hoja N°1	ACTIVIDAD		ACTUAL	PROPUESTA	ECONOM
Objeto: Cascos y tapas de metal	Operación	○	0	0	0
ACTIVIDAD:	Inspección	□	2	1	1
HABILITADO DE DISCOS	Almacén	▽	0	0	0
	Transporte	⇨	2	2	0
	Espera	D	9	6	3

METODO : ACTUAL / PROPUESTO	Distancia (mts)				
LUGAR :	Tiempo (seg. )				
OPERARIO(S) : WALTER CHAMILCO	Costo :				
COMPUESTO POR : Juan Carlos Aguirre	Mano de Obra				
FECHA:	Material				
APROBADO POR :	TOTAL				
FECHA:					

Descripción	Dist. [m]	Tipo [V o F]	Tiem. [s]	Símbolo	Observaciones
Verificar orden de fabricación		TF	1.52	○	
Buscar discos		TF	82.59	□	
Verificación de la cantidad		TV	2.88	▽	
Dejar discos en mesa de trabajo		TF	28.51	⇨	
Llenar registro de orden de fabricación		TF	89.91	D	
Llevar discos a corte y embutido		TV	0.32	○	
<b>TOTAL</b>		<b>TF</b>	<b>202.55</b>	0	
		<b>TV</b>	<b>3.2</b>	1	
				0	
				2	
				3	

Figura 5. DAP de la propuesta

Obteniendo así una mejora en los tiempos del proceso, que en conjunto con la capacitación se logra mejorar la productividad de esta actividad que se realiza en la empresa.



## Plan de Incentivos

Se propone un plan de incentivos para motivar a los trabajadores, y pensando en el presupuesto de la empresa, esto se puede aplicar en el siguiente trimestre, después de haber aplicado el MOF y las capacitaciones correspondientes, en la tabla 26 se visualiza la propuesta indicada, de los incentivos:

Tabla 26. Propuesta de Plan de Incentivos

Plan de Incentivos	
Condiciones	Descripción
Participantes	Operarios de Máquina
Objetivos Financieros	Aumentar la cantidad de retenes a vender, llegar a vender el 95% de la capacidad instalada de las máquinas.
Objetivos No Financieros	Aumentar la motivación de los colaboradores, visualizar al personal más productivo, Reducir la rotación del Personal.
Distribución de Metas	Llegar al 95% de eficiencia de la capacidad Instalada de las Maquinas
Metas Específicas	1. Fabricación del 95% de eficiencia para noviembre 2022. 2.Colaboradores motivados durabilidad de contrato 1 año.
Incentivos Financieros	Tarjeta de Alimentos VISA: Para Grado 1-> 50 soles, Grado 2-> 70 soles, Grado 3-> 100 soles.
Incentivos No Financieros	* Flexibilidad Horaria 1. Grado 3 -> Día libre si cumple la eficiencia 3 meses seguidos. * Elección de Vacaciones (Si logra mantenerse en el mismo grado o más por 9 meses) 1. Grado 2-> Elección de mes de vacaciones. 2. Grado 3-> Elección de mes de vacaciones y 2 días libres adicional. * Reconocimiento de logros (Si logra 9 meses mantenerse o superarse) 1. Grado 1-> Reconocimiento con certificado 2. Grado 2-> Reconocimiento con certificado y regalo sorpresa 3. Grado 3-> Reconocimiento con certificado y curso profesional gratuito.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 26. Se especifica el plan de incentivos, considerando los financieros y no financieros, con una división según cumplimientos de objetivos o metas.

Los grados de cumplimiento serían los siguientes:

Tabla 27. Grados de Cumplimiento para los Incentivos

Grados de Cumplimiento			
Grados de Consecución	1	2	3
Nivel de Consecución	85%-87%	88%-95%	96%-100%

El Presupuesto por Mensual en los Incentivos Financieros y anual en los Incentivos No Financieros, la cantidad se justifica en el anexo 22.

Tabla 28. Presupuesto de Plan de Incentivos

	Cumplimiento	Cantidad Trabajadores	de	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Incentivo Financieros	Grado 1	25		S/ 50.00	S/ 1,250.00
	Grado 2	17		S/ 70.00	S/ 1,190.00
	Grado 3	9		S/ 100.00	S/ 900.00
				<b>SUBTOTAL</b>	<b>S/ 3,340.00</b>
Incentivo No financiero	Grado 1	25		S/ 10.00	S/ 250.00
	Grado 2	17		S/ 20.00	S/ 340.00
	Grado 3	9		S/ 278.85	S/ 2,509.62
				<b>SUBTOTAL</b>	<b>S/ 3,099.62</b>
Plan de Incentivo				<b>TOTAL</b>	<b>S/ 6,439.62</b>

Fuente: Elaboración propia

El presupuesto es una estimación, es necesario una evaluación por la empresa en el momento de su implementación.

### Plan de Capacitaciones

Un plan de Capacitación se elabora para Mejorar los puntos deficientes que tiene la empresa. A continuación, se presenta el plan de capacitación:

Tabla 29. Plan de Capacitación

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVO	MESES												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Taller: Somos Retenes WB	Identificación con la empresa	X								X				
Conferencia: Organizacional	Cultura Identificación con la empresa		X								X			
Taller: Confianza	Mejorar el clima laboral			X								X		
Taller: Interpersonales	Relaciones Mejorar el clima laboral				X								X	
Cursillo: Gestión del Cambio	Mejorar la comunicación					X								X
Seminario: Auditoria y Normas de control	Mejorar Productividad						X							
Conferencia: Actualizaciones de fabricación	Mejorar Productividad								X					
Taller: Técnicas y mejoras en el uso de maquinaria	Mejorar Productividad	X		X		X		X		X			X	

Taller: El buen uso del Tiempo	Mejorar Productividad	X	X	X	X	X	X
--------------------------------	-----------------------	---	---	---	---	---	---

---

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 29. Se visualiza la propuesta de temas mensuales que se pueden dar para mejorar la productividad de la empresa.

El plan fue elaborado en base al estudio de las causas raíces, se propone realizar una capacitación mensual utilizando talleres, cursillos, conferencias, etc., para así mejorar la armonía y amor a la empresa, en el mismo mes, se tiene que realizar una capacitación para mejorar la productividad, se recomienda realizarlo de forma intercalada como se muestra en la tabla anterior.

Para cada capacitación se debe realizar un presupuesto con el siguiente modelo:

Tabla 30. Formato de Presupuesto de Capacitación

DESCRIPCIÓN	UNID	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Pasajes Terrestres	Psje			
Alquiler de Proyector	Unid			
Separatas	Unid			
Lapiceros	Unid			
Papel Bond A4	Ciento			
Refrigerios	Unid			
Imprevistos	%			
Por Capacitación			TOTAL	

Para la investigación se ha aplicado una capacitación, para mejorar la productividad, la capacitación fue:

Taller: Técnicas y mejoras en el uso de maquinaria


Los Objetivos Generales de este taller:

- Mayor Productividad.
- Uso de acuerdo al manual del uso.
- Reducción de accidentes.
- Menor consumo de combustible.
- Menor gasto por mantenimiento correctivo.

Tuvo el siguiente cronograma y presupuesto:

Tabla 31. Taller Técnicas y mejoras en el uso de maquinaria

Versión 1.0



Nombre de la Empresa						
TEMA	PERSONAL OBJETIVO	PERSONAL ENCARGADO	DE	LA	Fecha de programación	de
		CHARLA				
Protocolo de Bioseguridad	Todo el personal que reinicie actividades	Recursos Humanos			30/04/2022	
		Recursos Humanos			30/04/2022	
		Recursos Humanos			30/04/2022	
Aspectos generales de la maquina Dengy	Todo personal designado para el uso de esta maquina	Representante de la empresa que vende DENGY // jefe de Producción			2/05/2022	
Aspectos específicos de la maquina Dengy	Todo personal designado para el uso de esta maquina	Representante de la empresa que vende DENGY // jefe de Producción			2/05/2022	
		Representante de la empresa que vende DENGY // jefe de Producción			2/05/2022	
		Representante de la empresa que vende DENGY // jefe de Producción			2/05/2022	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31. Se visualiza las fechas en las que se llevaron a cabo las capacitaciones mencionadas como parte de un plan piloto.

El presupuesto para esta capacitación fue:

Tabla 32. Presupuesto de Capacitación

DESCRIPCIÓN	UNID	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL		
Pasajes Terrestres	Psje	2	S/ 10.00	S/	20.00	
Alquiler de Proyector	Unid	1	S/ 50.00	S/	50.00	
Separatas	Unid	30	S/ 1.00	S/	30.00	

Lapiceros	Unid	30	S/	0.50	S/	15.00
Papel Bond A4	Ciento	1	S/	8.00	S/	8.00
Refrigerios	Unid	35	S/	2.00	S/	70.00
Imprevistos	%	10%	S/	193.00	S/	19.30
Por Capacitación			TOTAL		S/	212.30

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 32. Se visualiza el costo total de la capacitación del plan piloto que se aplicó en la empresa.

### Plan de Motivación Laboral

Para el Plan de Motivación, se basó en las falencias que los trabajadores perciben según la encuesta realizada, estas son como principales: Clima laboral, comunicación, satisfacción laboral. Y se planteó las siguientes estrategias:

Tabla 33. Plan de Motivación

Plan de Motivación	
Estrategias	Descripción
De confort	Mejorar la iluminación de la fábrica. Establecer un lugar de descanso y almuerzo, que sea más cómodo y ergonómico. Colocar auto tiendas de bebidas.
Trabajo en Equipo	Plan de Capacitación En el lugar de trabajo, colocar de forma creativa y llamativa la misión, visión, objetivos o metas de la empresa. Incluir horarios, el Plan de Incentivos, Normas de Convivencia. Programar actividades recreativas Trimestrales por cumplimiento de metas, como Sali a comer, un partido de futbol empresarial.
De comunicación	Celebración de cumpleaños de Trabajadores Celebrar días festivos. Realizar un cronograma de reuniones cada 2 meses que los trabajadores se puedan expresar.
De Recompensas	Plan de Incentivos

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 33. Se describe el plan de motivación propuesta para la empresa, donde se indica 4 aspectos fundamentales la comodidad del trabajador, la comunicación, el trabajo en equipo y de recompensas.





El presupuesto de implementación del Plan de Motivación sería:

Tabla 34. Presupuesto del Plan de Motivación

DESCRIPCIÓN	Se Necesita	CANTIDAD	COSTO UNITARIO		COSTO TOTAL	
Mejorar la iluminación de la fábrica.	Iluminaria	10	S/	15.00	S/	150.00
Establecer un lugar de descanso y almuerzo.	Existente, pero necesita sillas más cómodas	30	S/	30.00	S/	900.00
Colocar auto tiendas de bebidas.	Inversión que genera ganancias	1	S/	2,500.00	S/	2,500.00
En el lugar de trabajo, colocar de forma creativa y llamativa la misión, visión, objetivos o metas de la empresa.	Gigantografías	2	S/	150.00	S/	300.00
Actividades recreativas	Materiales para la recreación	1	S/	200.00	S/	200.00
Torneos deportivos	Alquiler de Cancha	1	S/	150.00	S/	150.00
Cumpleaños y días festivos	Torta, platos y cucharas	1	S/	100.00	S/	100.00
Reunión de Trabajadores	Gaseosa y vasos	1	S/	50.00	S/	50.00
			TOTAL		S/ 4,350.00	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 34. Es una propuesta con precios actualizados al año 2022 antes del mes de julio, al momento de implementar esta propuesta es necesario que realicen una evaluación de los costos.

## Cronograma y presupuesto de la Propuesta

CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA							ABRIL			MAYO			JUN			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE		
Descripción del hit	Categoría	Asignado a	Progresos	Inicio	Días		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
<b>Presentación de la Propuesta</b>																								
Analisis de la propuesta	Objetivo	Gerente de la Empresa	100%	01/04/2022	15		█																	
Aplicación del Plan Piloto Capacitación 1 : COVID	Según lo previsto	Tesistas //Recursos Humanos	100%	30/04/2022	1				█															
Aplicación del Plan Piloto Capacitación 2 : Uso de maquinaria // MOF	Según lo previsto	Tesistas //Jefe de Producción	100%	02/05/2022	1					█														
<b>Plan de Incentivos</b>																								
Informar al Personal de los	Objetivo		0%	15/07/2022	15													█	█					
Iniciar con la evaluación de productividad por trabajador	Según lo previsto		0%	01/08/2022	60														█	█	█	█	█	
Empezar con la entrega de Incentivos	Hito		0%	31/10/2022	1																			
<b>Plan de capacitación</b>																								
Empezar la Capacitación para Mejorar Productividad	Hito	De forma Mensual	0%	16/07/2022	1																			
Empezar la Capacitación para Mejora de Identidad empresarial y profesional	Hito	De forma Mensual	0%	02/07/2022	1																			
<b>Plan de Motivación Laboral</b>																								
Empezar con las Mejora en la Fabrica	Hito		0%	30/07/2022	1																			
Empezar con las Actividades Recreativas	Hito	Fin de cada Trimestre	0%	24/09/2022	1																			
Empezar con las Reuniones Laborales	Hito	Cada dos meses	0%	27/08/2022	1																			

Figura 7. Cronograma de Propuesta de Gestión de Talento Humano

En la figura 7 se visualiza las fechas ya realizadas del plan piloto y las fechas tentativas de implementación de la propuesta de manera general, a mejor detalle se puede visualizar los cronogramas de cada plan propuesto.

El presupuesto de la Propuesta:

Tabla 35. Presupuesto de la Propuesta

Presupuesto			
Plan de Incentivos	de S/	6,439.62	
Plan de Capacitación	de S/	212.30	
Plan de Motivación	de S/	4,350.00	
<b>TOTAL</b>	<b>S/</b>	<b>11,001.92</b>	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 35. Se visualiza el presupuesto de la propuesta en general y en detalle, según los ejes que necesitan inversión, esto es a la fecha que se realizó la investigación.

### **Identificación del estado de la Gestión del Talento Humano en el área de Operación en la empresa ya contando con MOF.**

Se aplicó la encuesta de 25 preguntas a los 30 trabajadores para poder medir si estaban de acuerdo o en desacuerdo con la Propuesta de Mejora de la Gestión de Talento Humano, el cuestionario está en el anexo 6 y la recolección de datos en el anexo 14. El detalle de cada aspecto está en el anexo 18. Los resultados fueron los siguientes:

En la siguiente tabla se visualiza un resumen de los aspectos evaluados:

Tabla 36. Resumen de la Gestión de Talentos

<u>Área Operación</u>			
DESCRIPCIÓN	#PREGUNTAS	RESULTADO PROMEDIO	DESCRIPCIÓN
Mejor desempeño	3	3.43	Indeciso
Mayor productividad	2	3.58	De acuerdo
Comunicación asertiva	2	3.28	Indeciso
reconocimiento	1	3.93	De acuerdo
Orientación resultados	1	3.64	De acuerdo
Capacitación	2	3.64	De acuerdo
Retroalimentación	2	3.79	De acuerdo
Formación	3	3.93	De acuerdo
Satisfacción	4	3.87	De acuerdo
Motivación	3	3.75	De acuerdo
Beneficios	2	3.88	De acuerdo

PROMEDIO 3.70

Gestión de Talento Humano

Los trabajadores están de acuerdo con la Gestión de Talento Humano de la empresa

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 36. La escala de evaluación fue la Escala Likert, donde 1 equivale Totalmente en desacuerdo, 2 es En desacuerdo, 3 es Indiferente, 4 es De acuerdo y 5 Totalmente acuerdo.

Con esta información se puede decir, que los 30 trabajadores de la muestra, dieron un puntaje de 3.70 puntos redondeando a 4 a la propuesta de gestión de talento Humano, considerando Todas las Propuestas dadas a la empresa, estando de acuerdo con la Gestión del talento Humano si esta aplicara la propuesta.

#### 4.3. Estimar el impacto de la propuesta de la gestión del talento humano en la productividad de la empresa Retenes Willy Busch, Lima - 2022.

Se realizó una prueba piloto aplicando el primer y tercer eje del modelo propuesto en donde se mejoró la organización y las funciones de cada trabajador, se aplicó a los 30 trabajadores de las maquinas Dengy obteniendo el siguiente resultado:

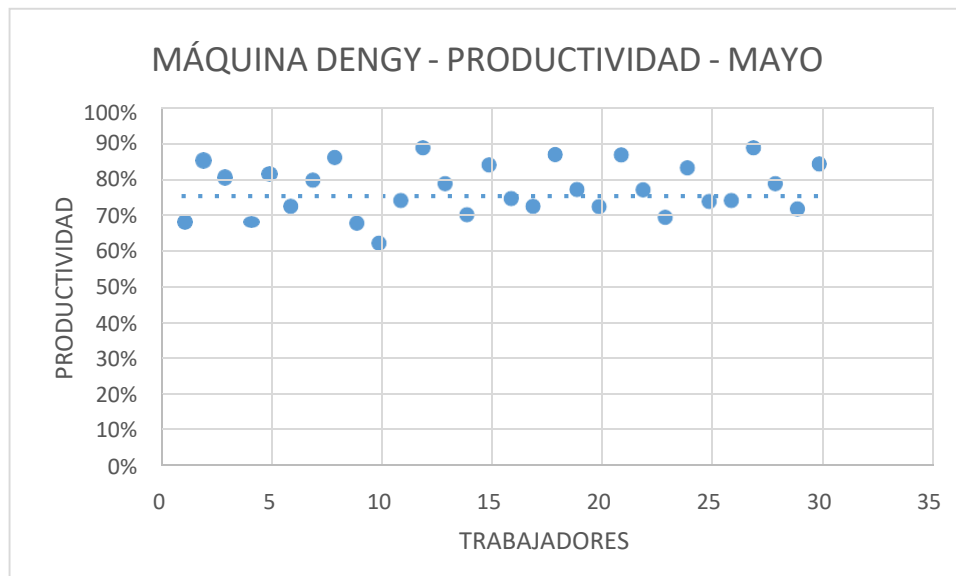


Figura 8. Promedio de Productividad por Trabajador

Nota: En el gráfico se puede visualizar que hay un promedio de 77.2% de productividad de los trabajadores después de implementar los ejes 1 y 3 de la propuesta, MOF y capacitación.

Se obtuvo una mejora en el nivel de productividad de cada Trabajador, como se observa en la siguiente imagen.

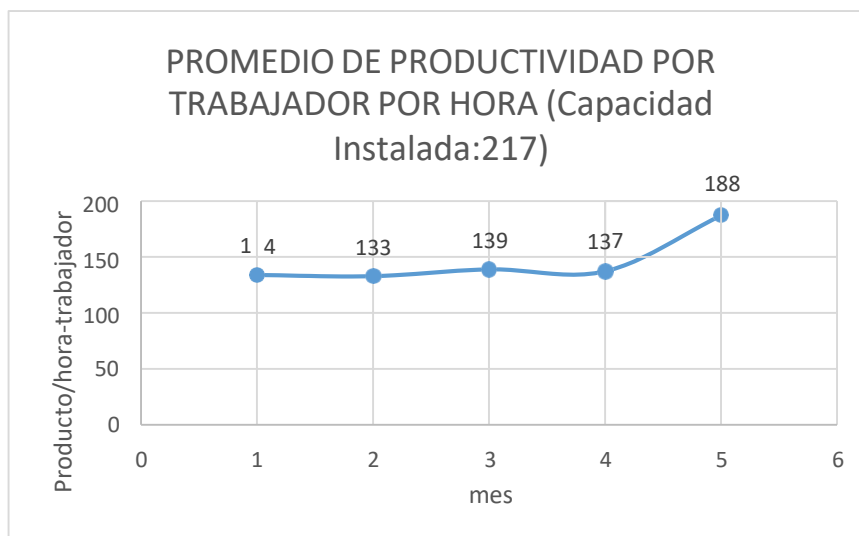


Figura 9. Promedio de Productividad por trabajador por hora después de implementar la primera parte del diseño.

Nota: En el gráfico se puede visualizar hay un aumento en la productividad de un promedio de 136 productos/hora que hacía cada trabajador en los últimos 4 meses pasó a 188 productos/hora.

#### 4.4. Determinar el aumento de productividad después de aplicar el modelo de gestión del talento humano de la empresa Retenes Willy Bush, Lima - 2022.

Se halló la normalidad de la diferencia de la productividad.

Tabla 37. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIFERENCIA	,082	30	,200*	,972	30	,602

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

En la tabla 37. Se toma el Shapiro-Wilk porque se evaluó a 30 trabajadores la productividad, se tiene una significancia mayor a 0.05, por lo que se determina que hay una normalidad y que se debe evaluar con T-student ya que es una prueba paramétrica.

Tabla 38. Estadísticas de las variables

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1	Antes	50,5850	30	5,07397	,92638
	Después	77,3100	30	7,17657	1,31026

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

En la tabla 38. La Media de la productividad en los últimos meses es de 50.59% de los 30 trabajadores de fabricación de retenes Toyota, se estima un aumento al 77.31% de productividad al implementar al 100% la propuesta.

Tabla 39. T - Student

		Prueba de muestras emparejadas			
		Diferencias emparejadas			
		Media	t	gl	Sig. (bilateral)
Par 1	VAR00001 - VAR00002	-26,72500	-36,357	29	,000

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

En la tabla 39. Se visualiza que le  $t = 29$ , lo que indica que hay una diferencia significativa entre las medias, lo que señala que hay un avance de la productividad.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación presente, se obtuvo como primer objetivo específico diagnosticar la situación actual, por lo cual se analizó los aspectos que involucran a la gestión de talento humano como: Mejor desempeño, Mayor productividad, Comunicación, Asertiva, Reconocimiento, Orientación a resultados, Capacitación, Retroalimentación, Formación, Satisfacción, Motivación y Beneficios; y se utilizó el instrumento Cuestionario de 25 preguntas con la escala de Likert del 1 al 5, obteniendo antes de la implementación del Plan piloto un puntaje redondeado de 2 (Desacuerdo), indicando así los colaboradores que no están de acuerdo con el manejo de la Gestión del talento humano, después de la implementación de los 2 ejes de la propuesta se aplicó el mismo cuestionario dando un puntaje promedio de 4 (De acuerdo) con la gestión del Talento Humano. En cambio González et al. (2021) quienes investigaron el impacto que la gestión eficiente de los recursos humanos puede tener en los niveles de satisfacción laboral y productividad, midieron la satisfacción de la gestión de talento humano a través del mismo instrumento Cuestionario con 15 preguntas, para medir el antes y después de la implementación de su propuesta se utilizó la escala de Likert en una escala del 1 al 5, dando como resultado al inicio de 3 (indeciso), y teniendo como resultado después de la implementación de su propuesta un puntaje de 4 (de acuerdo), el mismo que nuestra investigación, la diferencia fue los puntos aumentados, en su investigación fue un aumento de 1 punto, y en nuestra investigación subió 2 puntos.

Para el cumplimiento del segundo objetivo específico de desarrollar un modelo de Gestión de Talento Humano, se aplicó una encuesta donde se realizó 25 preguntas para evaluar el nivel de la gestión del talento humano en la perspectiva de los trabajadores de la empresa, obteniendo un Desacuerdo en cómo se maneja la gestión del Talento humano, de forma detallada se obtuvo un 4% en Total desacuerdo, 56% en Desacuerdo y el 40% Indeciso, con esta información se desarrolló un modelo, el cual después de la implementación del plan piloto, se realizó nuevamente el cuestionario y se obtuvo el 10% en Desacuerdo, 21% Indeciso, 58% De acuerdo y 11% Totalmente De acuerdo con el manejo de cada detalle de la gestión de talento

humano, conjunto con esto se obtuvo un mejor resultado con respecto a la productividad. En cambio, Ríos & Vargas (2021) en su tesis, donde investigo la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el personal que labora en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay en el año 2020, para eso utilizó una encuesta como método de recogida de datos, y el instrumento utilizado fue un cuestionario que contenía 11 preguntas sin realizar una división detallada de cada aspecto de la gestión de recursos humanos , llegó al resultado que el 25% de los encuestados indicó que la gestión del talento humano se practica casi siempre, el 46,88 % de los encuestados dijo que se hace siempre, el 18,75 % de los encuestados dijo que se hace casi raramente y el 9,38% dijo que no se practica nunca. Además, el 53,13% cree que existe una conexión entre la productividad y los gastos laborales; el 34,38% cree que existe una conexión casi frecuentemente; el 9,38% cree que existe una conexión casi raramente; y el 3,13% cree que no existe ninguna conexión, concluyendo que la gestión del talento humano tiene una relación con la productividad. En ambas tesis utilizando la misma técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, han demostrado que la gestión del talento humano está conectada con el aumento de los niveles de productividad laboral entre los colaboradores.

En el estudio actual se rediseño el puesto de trabajo con la herramienta Manual de organización y funciones, además se realizó una capacitación técnica para los colaboradores que manejan la máquina DENGY para elaboración de retenes, con el propósito de mejorar la productividad en la empresa; al realizar lo mencionado se obtuvieron buenos resultados con respecto a la productividad, ya que aumentó un 27% adicional, llegando así en el mes de mayo a 77% de promedio de productividad; de igual forma Díaz y Quintana (2021) en su investigación analizó que para aumentar la productividad se tenía que trabajar en Gestión del Talento Humano, utilizó la herramienta MOF para enfocarse en la organización y estandarización de funciones según el puesto, lo cual al aplicarlo obtuvo una mejora del 10% adicional en la productividad. En ambas investigaciones se utilizó el diseño de puesto de trabajo, logrando de esta manera resaltar la importancia de una buena gestión de talento humano para la productividad, ya que en ambos estudios hubo una mejora significativa en esta



variable.

Para el tercer objetivo específico, que era estimar el impacto de la propuesta de la Gestión del Talento Humano en la productividad de la empresa, se evaluó la productividad inicial y también después de la prueba piloto, donde se obtuvieron niveles mayores de eficiencia tras la propuesta de mejora en la gestión del talento humano, donde pasaron de tener indicadores del 61% en abril al 86% en mayo, con respecto a la eficacia se obtuvo una mejora de 7% adicionales en base al mes de abril, logrando así una mejora de la productividad de 52% a 77%, parte de esta mejora fue la aplicación de un plan de capacitación dentro del modelo propuesto de la Gestión del Talento Humano. De la misma manera Pin (2020) que investigaron la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, demostraron que ambas variables mencionadas están conectadas de manera directamente proporcional, dentro de su investigación aplicaron un plan de capacitación a los colaboradores, donde se desarrolló temas operativos y motivacionales, esto ayudo a obtener en el resultado una mejora del 65% al 90% de productividad. De la misma forma Obando (2020) quiso demostrar la importancia de la capacitación del talento humano para la productividad de una empresa, realizando un plan de Capacitación, donde involucró temas no solo relacionados a la operatividad, sino temas que se relacionen al compromiso y motivación dentro de la empresa. Los tres estudios demuestran la importancia de un plan de Capacitación dentro de un gestión de Talento Humano, para mejorar la productividad de la empresa.

Para el cumplimiento del cuarto objetivo, donde se debe determinar el aumento de la productividad después del modelo propuesto, se obtuvo que después de aplicar la primera parte del modelo propuesto de Gestión del Talento Humano se obtuvo un incremento del 77% de productividad, un 27% adicional al promedio obtenido en los 4 primeros meses del año presente, estimando de esta forma el aumento de la productividad al aplicar el modelo propuesto de manera completa. En cambio, Pin (2020), obtuvo una mejora del 25% en su productividad realizando una mejora en el diseño de puesto de trabajo utilizando el manual de organización y funciones. En ambos estudios, se verifica un aumento de la productividad mayor al 25%.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se realizó el diagnóstico de la situación actual de la empresa Retenes Willy Busch, concluyendo que existía una baja productividad en la empresa, determinando que las causas principales pertenecen a la falta de una buena gestión de Talento Humano.

Se identificó que el nivel de cumplimiento de la productividad laboral era un promedio por trabajador del 50%. Concluyendo que no se está aprovechando el recurso de mano de obra en función a la capacidad de planta instalada.

Se diseñó un Modelo de Gestión del Talento Humano en la empresa Retenes Willy Busch, el cual consiste en el rediseño del puesto de trabajo formalizado a través del Manual de Organización de Funciones (MOF), la creación de un Plan de Incentivos, un Plan de Capacitación y un Plan de Motivación en base a las entrevistas realizadas a los colaboradores para mejorar el ambiente de trabajo y eliminar la improvisación en las funciones.

Después de aplicar la primera fase del modelo de gestión del Talento Humano en la empresa Retenes Willy Bush, se evaluó la productividad promedio por trabajador y este se incrementó un 27%, por la capacitación técnica del uso de la maquinaria y explicación del MOF del puesto. Lo que permitió estimar que la implementación integral del modelo de Gestión del Talento Humano tendría una mejora significativa de la productividad laboral de cada trabajador en la empresa.

Finalmente, con el estudio realizado se pudo concluir que la gestión del talento humano tendría impacto positivo en la productividad ya que a través de la aplicación de la primera etapa del diseño realizado: MOF, el plan de capacitación, plan de incentivos y el plan de motivación laboral, la productividad logró incrementar en un 27% con un nivel de confiabilidad del 95%.

## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda considerar otros indicadores adicionales a las que se consideraron en la presente tesis para el diagnóstico de la situación actual y así cubrir mayor cantidad de causas raíces que pueden intervenir en la productividad.

Se recomienda que la empresa establezca ciertos indicadores que permitan determinar fácilmente el cumplimiento de metas en el trabajo y por ende la productividad laboral.

Se recomienda que juntamente con la implementación del modelo propuesto se desarrolle un Manual de procedimientos por cada área de la empresa, que permita estandarizar los procesos.

Se recomienda que la implementación del modelo inicie con el eje 1 y 3 de la propuesta, para que los trabajadores tengan más clara sus funciones y cómo hacerlo. Se recomienda que gerencia analice el comienzo de los otros 2 ejes del modelo: Plan de Incentivos y Plan de Motivación Laboral, ya que se necesita un presupuesto mensual o anual para la implementación, de igual forma en el Gantt se puede visualizar que se recomienda empezar en el último trimestre. Al aplicar el Plan de Incentivos, es necesario que se comunique con el personal para dejar en claro cómo funciona ese plan y como se puede obtener los bonos adicionales o las facilidades.

## REFERENCIAS

- Alvines, E., & Bendezú, M. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima*, 2018.  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1888/EmilyAlvines\\_MariaBendezu\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_Bachiller\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1888/EmilyAlvines_MariaBendezu_Trabajo_de_Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amaya, J., & Villanueva, A. (2018). *“Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa*, 2018.”  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28897/Amaya\\_VJE-Villanueva\\_AAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28897/Amaya_VJE-Villanueva_AAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cajan, S. (2021) Propuesta de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en una empresa productora de King Kong. Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4360/1/TL\\_CajanPoloStephanie.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4360/1/TL_CajanPoloStephanie.pdf)
- Calderón, L., & Facho, X. (2017). *Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza” de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque*.  
[https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/109/3/TESIS\\_GESTION\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\\_POR\\_COMPETENCIAS\\_pdf.pdf](https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/109/3/TESIS_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_POR_COMPETENCIAS_pdf.pdf)
- Cárdenas, E. (2021). *La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho*, 2020.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardeñas\\_ee.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardeñas_ee.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ccorimanya, J. (2020) Propuesta de Mejora en la gestión del Talento Humano para la optimización de la productividad en los servicios de mantenimiento mecánico – S.M.C.V. 2019 en una empresa contratista minera. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12659/Ilcctiji>

pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Díaz, A., & Toscano, J. (2021). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30).  
<https://revistatorreonuniversitario.unan.edu.ni/index.php/torreon/article/view/407/777>
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22, 29–48. [http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- Espinoza, S., Fernández, A., & Ticona, C. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Iberoamerican Business Journal*, 4, 155–174.
- González, G., & Loro, K. (2019). “*Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018.*”  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2661/Giulissa Gonzales\\_Katherine Loro\\_Tesis\\_Titulo Profesional\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2661/Giulissa_Gonzales_Katherine_Loro_Tesis_Titulo_Profesional_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- González, K., Román, K., & Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Revista Científica*, 1175–1185.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2047/4248>
- Gutiérrez, K. (2021). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021*.  
[http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1313/GUTIERREZ CHUQUIPIONDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1313/GUTIERREZ_CHUQUIPIONDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, A. (2014). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill (ed.); 6ta ed.).

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO\\_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mantilla, R., & Rayco, I. (2021). *La Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En La Productividad Laboral De La Empresa Hoteles Cajamarca S.A.C., Periodo, 2018-2020*.  
[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1784/TESIS DE INVESTIGACIÓN FINAL-COMPLETO %281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1784/TESIS_DE_INVESTIGACIÓN_FINAL-COMPLETO%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morales, G. (2021). *“La Gestión Del Talento Humano Influye En La Productividad De Los Trabajadores De La Gerencia De Desarrollo Social Del Gobierno Regional De Lima.”*  
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5108/GARLAND MANSEL MORALES ALVARADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5108/GARLAND_MANSEL_MORALES_ALVARADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz, H., Vargas, J., & Zavaleta, W. (2019). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *Facultad de Ciencias Empresariales*, 24.
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Sinergia*, 8.  
[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Pin, G. (2020). Optimización de la gestión de talento humano para incrementar la productividad organizacional.  
<http://201.159.223.180/bitstream/3317/15208/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-280.pdf>
- Quezada, J. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica – 2021*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75675/Queza>

da\_AJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reategui, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui\\_DN\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui_DN_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Retamozo, R., & Rivera, B. (2020). *Gestión del talento humano para el rendimiento de las empresas. Revisión sistemática de la literatura.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65637/Retamozo\\_DRM-Rivera\\_DB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65637/Retamozo_DRM-Rivera_DB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rios, E., & Vargas, R. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020.*

[http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/268/1/tesis\\_eusebio\\_reyna.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/268/1/tesis_eusebio_reyna.pdf)

Rojas, J., Céspedes, R., & Bambaren, L. (2020). *Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En La Productividad Laboral Del Personal Operativo En La Empresa Fisim Sac Huánuco – 2015. Departamento Académico de Ciencias Contables - UNAS, 8.* <https://revistas.unas.edu.pe>

Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018.*

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO - Rojas Reyes%2C Ruth Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, E. (2020). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Autoridad Local Del Agua De Huancané, 2017.*

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4070/EFRENFERRER MAMANI MACHACA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santos, M. (2022). *Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 202–223.* [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1494](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494)

Tello, J. (2017). *“Relación De La Gestión De Talento Humano Con La Productividad Laboral En La Escuela De Conductores Conduce Perú, Cajamarca 2017”*.

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11367/Tello\\_Palomino\\_Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11367/Tello_Palomino_Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valiente, V. (2020). *Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51642/Valiente\\_MV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51642/Valiente_MV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Herrera, P. (10 de diciembre de 2021) Factores que explican la inflación. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/hablemos-sobre-los-factores-que-explican-la-inflacion/>

Díaz, J. & López, E. (2022) Efecto de las restricciones crediticias en el crecimiento desde la perspectiva del modelo del acelerador financiero y el modelo de ciclos crediticios. Tesis de Licenciatura. Universidad del Pacífico. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3465/Diaz%2c%20Jose\\_Trabajo%20de%20suficiencia%20profesional\\_Economia\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3465/Diaz%2c%20Jose_Trabajo%20de%20suficiencia%20profesional_Economia_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (22 de mayo del 2022) LatinFocus ajusta a la baja pronóstico de dólar a S/.3.88 para este año. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/156826-latinfocus-ajusta-a-la-baja-pronostico-de-dolar-a-s-388-para-este-año#:~:text=De%20acuerdo%20a%20su%20%C3%BAltima,soles%20en%20abril%20del%202022.>

Mercado Laboral Peruano: Impacto por Covid-19 y recomendaciones de política. (octubre del 2020) Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>

(02 de mayo del 2022) Conoce las nuevas tendencias tecnológicas y logísticas. Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-conoce-las-nuevas-tendencias-tecnologicas-y-logisticas-895596.aspx>

Elaboración del Manual de Organización y Funciones (MOF) <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1760-2.pdf>



Leiva, M. (5 de mayo del 2021) La inversión en transformación digital en el Perú no se detiene. Defontana. <https://www.defontana.com/pe/inversion-digital-en-peru-no-se-detiene/>

## ANEXOS

Figura 10. Declaratoria de Autenticidad

Anexo N°1: Solicitud de permiso a la empresa Willy Busch



Lima, 21 de marzo de 2022

Señor:  
**Dereck Busch M.**  
**Gerente General**  
Sta. Lucia 170, Ate 15022

Presente. -

**Asunto: Solicitud de permiso para realizar trabajo de investigación.**

De mi consideración:

Por medio de la presente le saluda Gerardo Renzo, Barrón Alejos con DNI 73692392 y Amelia Madelein Borda Zavaleta con DNI 73892392, Actualmente soy un colaborador de la empresa y ella es mi compañera de elaboración de tesis. Nos dirigimos ante usted de manera cordial y exponemos que, habiendo culminado la carrera de Ing. Industrial, solicitamos a usted para realizar el trabajo de investigación en su empresa sobre **PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA RETENES WILLY BUSCH, LIMA -2022** para optar el título profesional de Ingeniero industrial. Por lo expuesto solicitamos a usted acceder el permiso.

Gerardo Barrón A.  
DNI: 73692392

Madelein Borda Z.  
DNI: 74134659

Figura 11. Solicitud de permiso a la empresa Willy Bush

Anexo N°3: Organigrama de la empresa

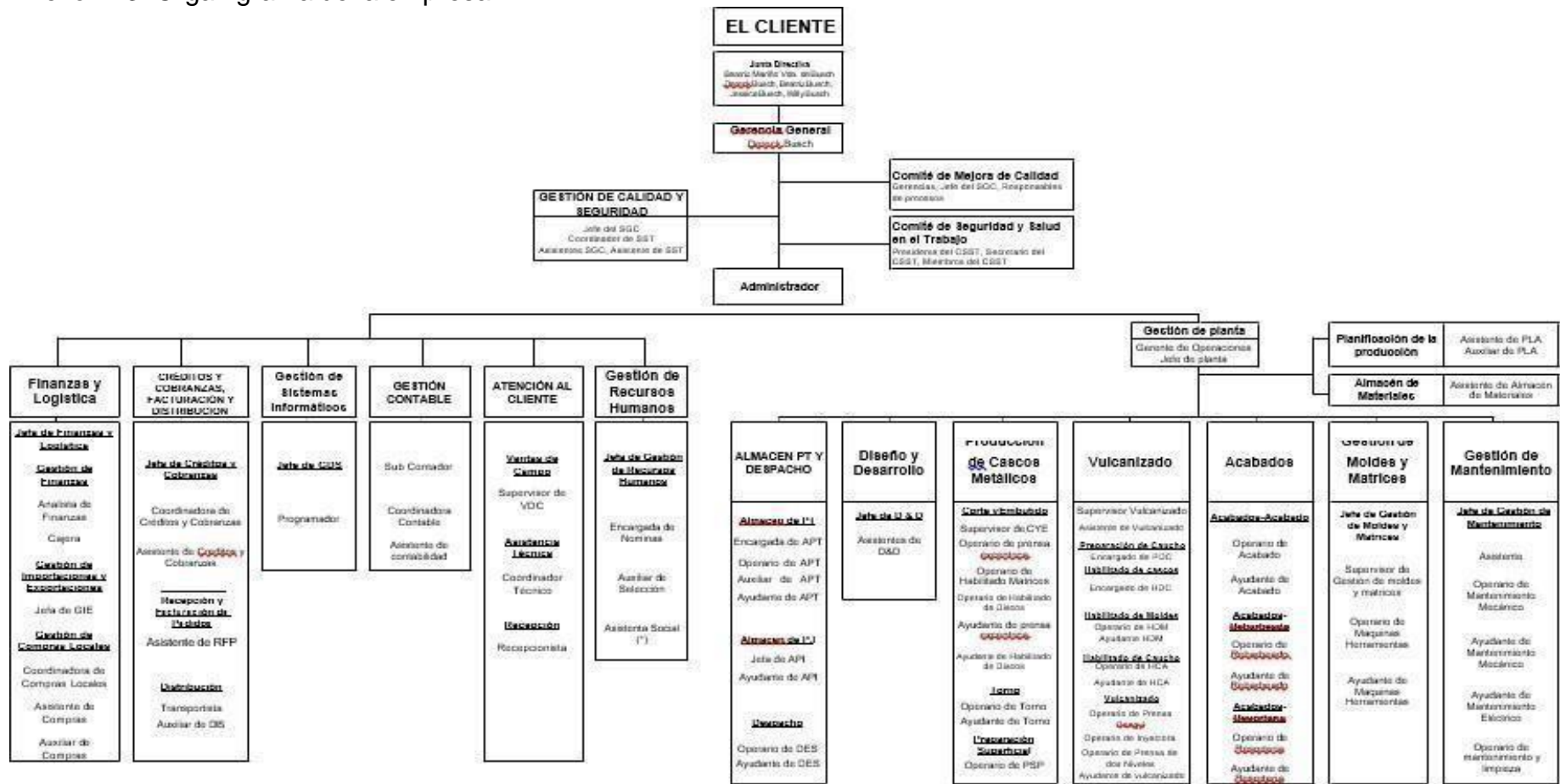


Figura 12. Organigrama de la empresa

Fuente: Extraído de Retenes Willy Busch

Anexo N°4: Matriz de Operacionalización de variables

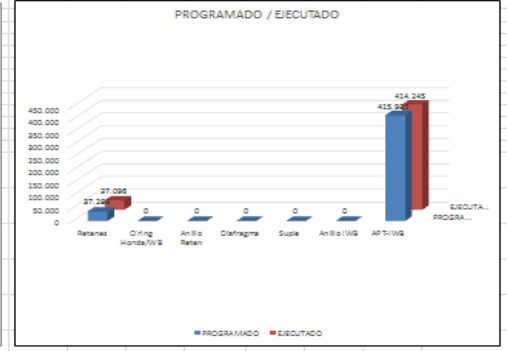
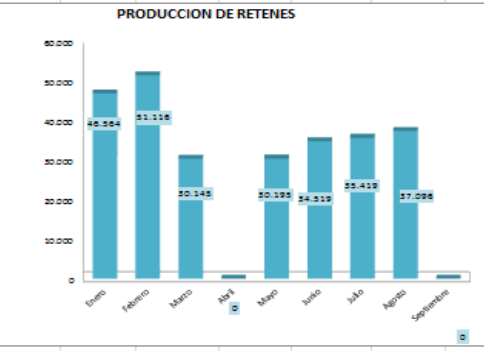
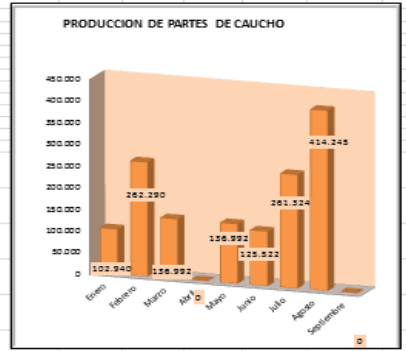
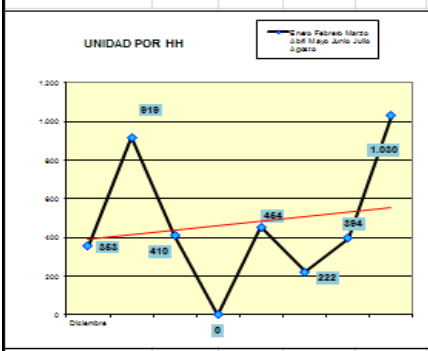
**Tabla 40. Matriz Operacionalización de Variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Vera, A., & Blanco, A. (2019). Son procesos estructurados donde se desarrollan estrategias, herramientas y elementos pertinentes para una competitividad efectiva en la globalización, que permite a las organizaciones mejorar el desempeño. (pp. 25-44)	Un conjunto de actividades para trabajar, desarrollar y mantener a las personas con los conocimientos, habilidades y capacidades que una organización necesita para lograr sus objetivos.	<p>Diseño de puesto de trabajo</p> <p>Plan de Capacitación</p> <p>Plan de Incentivos</p> <p>Plan de Motivación Laboral</p>	<p>Funciones del puesto</p> <p>Mayor productividad</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Capacitación</p> <p>Talleres</p> <p>Cursos Técnicos</p> <p>Bonos</p> <p>Recompensas</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Motivación</p> <p>Beneficios</p>	Ordinal
<b>Productividad</b>	Fontalvo Herrera, T., & De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). Son procesos en los cuales intervienen recursos y procedimientos para obtener resultados.	Es la relación entre el trabajo empleado y los productos generados para lograr resultados.	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p>Cantidad de Productos/Capacidad Instalada</p> <p>Tiempo realizarlo/Tiempo determinado</p>	Ordinal

Fuente: Extraído de Retenes Willy Busch

Anexo N°5: Control de Productividad 2021

Tipo de Producto	ENERO-2021		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL ANUAL*		
	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	PROGRAMADO	EJECUTADO	
Retenes	46.596	46.564	52.007	51.116	30.233	30.145	-	-	30.347	30.195	34.569	34.519	34.519	35.419	37.288	37.096							265.054
O'ring Hoada/WB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							0
Anillo Retea	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							0
Diaphragma	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							0
Suple	33	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							33
Anillo IWB	7.000	7.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							7.000
APT-IWB	102.940	102.940	262.290	262.290	136.990	136.992	-	-	136.990	136.992	125.522	125.522	262.274	261.324	415.985	414.245							1.440.305
<b>TOTAL UNIDADES</b>	<b>156.569</b>	<b>156.537</b>	<b>314.297</b>	<b>313.406</b>	<b>167.223</b>	<b>167.137</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>167.337</b>	<b>167.187</b>	<b>160.091</b>	<b>160.041</b>	<b>296.793</b>	<b>296.743</b>	<b>453.273</b>	<b>451.341</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.742.332</b>
Horas Hombre	-	443	-	341	-	408	-	-	-	368	-	720	-	753	-	438							
UNIDAD/HH	-	353,36	-	919,08	-	409,65	-	-	-	454,31	-	222,28	-	394,08	-	1030,46							546,46
SALDO DE CASCOS	-	5472,00	-	3557,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							-
SALDO DE TAPAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							-
SALDO DE SUPLES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							-



ANALISIS

- 1) EN COMPARACIÓN CON LA META ESTABLECIDA DE PRODUCCIÓN DE RETENES (70000), HEMOS PRODUCIDO UN 70.37% Y DEJADO DE PRODUCIR UN 29.63 %
- 2) EN COMPARACION CON EL MES PASADO LA PRODUCCION AUMENTO 37.03%
- 3) LAS ACCIONES TOMADAS DE MOTIVACIÓN LABORAL ESTAN DANDO RESULTADO DESDE EL MES DE MARZO

Causas del incumplimiento:

a. No se llego a cumplir con la meta establecida.

Acciones a tomar:

- a. Seguir con la propuesta de mejora de motivación laboral.
- b. Mantener actualizados los inventarios.
- c. Realizar horas extras para disminuir el inventario.
- d. Programar de manera continua todos los componentes del reten para evitar retrasos en el ultimo proceso de produccion.
- e. Reclutar mas personal para el proceso para poder distribuir bien la carga laboral (Retenes, Industrias)

Figura 13. Control de Productividad 2021

## Anexo N°6: Matriz de Evaluación de Expertos

Tabla 41. Matriz de Evaluación de Expertos (1)

### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Propuesta de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en la empresa Retenes Willy Bush, Lima – 2022.
Línea de investigación:	Gestión de talento humano y productividad
Apellidos y nombres de experto:	Miñan Olivos, Guillermo Segundo
Profesión:	Ingeniero Industrial
Grado de instrucción:	Maestría
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Gestión del talento humano (Cuestionario)

Mediante la matriz de expertos, puede evaluar cada una de las preguntas marcando una "X" en las columnas "SI" o "No". Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, para mejorar la medición de la variable objeto de estudio.

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X		

4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X	
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X	
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido consecuente y parcial?	X	
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X	
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X	
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X	
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera obtener los datos requeridos?		X

---



---

**Sugerencias: Revisar ortografía.**

---

**DNI: 44317159**

**FIRMA:**



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

---

Tabla 42. Matriz de Evaluación de Expertos (2)

---

### **MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

---

**Título de la investigación:** Propuesta de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en la empresa Retenes Willy Bush, Lima – 2022.

**Línea de investigación:** Gestión de talento humano y productividad

**Apellidos y nombres del experto:** Miñan Olivos, Guillermo Segundo

**Profesión:** Ingeniero Industrial

**Grado de instrucción:** Maestría

**El instrumento de medición pertenece a la variable:** Productividad  
(Capacidad de producción)

**Mediante la matriz de expertos, puede evaluar cada una de las preguntas marcando una "X" en las columnas "SI" o "No". Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, para mejorar la medición de la variable objeto de estudio.**

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1		X		

	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X
7	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de realizar para, de esta manera obtener los datos requeridos?	X
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X
9	¿El cuadro tiene relación con los indicadores de la variable de estudio?	X

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 10 | ¿La redacción de los encabezados tiene un sentido consecuente con la variable? | X |
| 11 | ¿Son entendibles los cálculos que se realizan del instrumento de medición?     | X |
- 

**Sugerencias: Revisar ortografía.**

---

**DNI: 44317159**

**Firma:**



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

---

Tabla 43. Matriz de Evaluación de Expertos (3)

### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

---

<b>Título de investigación:</b>	<b>la</b>	Propuesta de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en la empresa Retenes Willy Bush, Lima – 2022.
<b>Línea de investigación:</b>		Gestión de talento humano y productividad
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		Canepa Montalvo, Eric Alonso
<b>Profesión:</b>		Ingeniero Industrial
<b>Grado de instrucción:</b>		Maestría

El instrumento de medición pertenece a la variable:

Gestión del talento humano  
(Cuestionario)

Mediante la matriz de expertos, puede evaluar cada una de las preguntas marcando una "X" en las columnas "SI" o "No". Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, para mejorar la medición de la variable objeto de estudio.

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos X facilitará el logro de los objetivos de la investigación?			
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido consecuente y parcial?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		

8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera obtener los datos requeridos?	X

**Sugerencias: Usar una tabla de medición cuantitativa.**

**DNI: 09850211**

**FIRMA:**



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

Tabla 44. Matriz de Evaluación de Expertos (4)

## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de investigación:</b>	la Propuesta de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en la empresa Retenes Willy Bush, Lima – 2022.
<b>Línea de investigación:</b>	Gestión de talento humano y productividad

**Apellidos y nombres del experto:**

Canepa Montalvo, Eric Alonso

**Profesión:**

Ingeniero Industrial

**Grado de instrucción:**

Maestría

**El instrumento de medición pertenece a la variable:**

Productividad  
(Capacidad de producción)

**Mediante la matriz de expertos, puede evaluar cada una de las preguntas marcando una "X" en las columnas "SI" o "No". Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, para mejorar la medición de la variable objeto de estudio.**

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		

- |    |   |   |   |
|----|---|---|---|
| 6  | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?                                 | X |   |
| 7  | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de realizar para, de esta manera obtener los datos requeridos? |   | X |
| 8  | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?  | X |   |
| 9  | ¿El cuadro tiene relación con los indicadores de la variable de estudio?  | X |   |
| 10 | ¿La redacción de los encabezados tiene un sentido consecuente con la variable?  | X |   |
| 11 | ¿Son entendibles los cálculos que se realizan del instrumento de medición?  | X |   |
- 

---

**Sugerencias: Usar una tabla de medición cuantitativa.**

---

**DNI: 09850211**

**Firma:**



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

---

Tabla 45. Matriz de Evaluación de Expertos (5)

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Propuesta de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en la empresa Retenes Willy Bush, Lima – 2022.

**Línea de investigación:** Gestión de talento humano y productividad  
 Apellidos y nombres del experto: Vera Aragon, Marco Yvan

**Profesión:** Ingeniero Industrial

Grado de instrucción: Maestría  
 Gestión del talento humano (Cuestionario)

El instrumento de medición pertenece a la variable:

Mediante la matriz de expertos, puede evaluar cada una de las preguntas marcando una "X" en las columnas "SI" o "No". Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, para mejorar la medición de la variable objeto de estudio.

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X		



4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido consecuente y parcial?	X
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera obtener los datos requeridos?	X

---

---

**Sugerencias: Mejorar la redacción de las preguntas.**

---

**DNI: 09861500**

**FIRMA:**



---

ING MG. MARCO VERA ARAGÓN  
C.I.P 150825

---

Tabla 46. Matriz de Evaluación de Expertos (6)

---

## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

---

**Título de la investigación:** la Propuesta de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en la empresa Retenes Willy Bush, Lima – 2022.

**Línea de investigación:** Gestión de talento humano y productividad

**Apellidos y nombres del experto:** Vera Aragon, Marco Yvan

**Profesión:** Ingeniero Industrial

**Grado de instrucción:** Maestría

**El instrumento de medición pertenece a la variable:** Productividad  
(Capacidad de producción)

**Mediante la matriz de expertos, puede evaluar cada una de las preguntas marcando una "X" en las columnas "SI" o "No". Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, para mejorar la medición de la variable objeto de estudio.**

N°	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1		X		

	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables?	X
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X
7	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de realizar para, de esta manera obtener los datos requeridos?	X
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X
9	¿El cuadro tiene relación con los indicadores de la variable de estudio?	X

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 10 | ¿La redacción de los encabezados tiene un sentido consecuente con la variable? | X |
| 11 | ¿Son entendibles los cálculos que se realizan del instrumento de medición?     | X |
- 

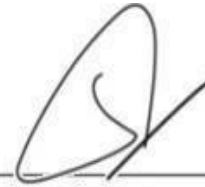
---

**Sugerencias: Mejorar la redacción de las preguntas.**

---

**DNI: 09861500**

**Firma:**



---

ING MG. MARCO VERA ARAGÓN  
C.I.P 150825

---

## Anexo N°6: Encuesta al personal

Tabla 47. Encuesta Personal

	<b>Cuestionario de gestión de talento humano</b>
---	--

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nombre y Apellido:
Tiempo de trabajo:
Edad:

Marque con una "X", las siguientes preguntas:

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

### Área: Operación

#### Mejor desempeño

1. ¿Se siente calificado para cumplir con las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?
2. ¿La empresa le brinda un equilibrio entre trabajo y la vida privada?
3. ¿Siente que sus superiores le tienen confianza para delegar actividades importantes?

#### Mayor productividad

4. ¿La empresa le brinda herramientas para optimizar sus funciones?
5. ¿Las funciones que realizo son repetitivas?

#### Comunicación asertiva

6. ¿La comunicación entre jefes y colaboradores es buena y constante?
7. ¿Siente que la empresa le permite opinar y aportar ideas?

### Procesos para recompensar al personal

#### Reconocimiento

8. ¿Los colaboradores son reconocidos por la empresa al implementar mejoras en sus funciones?

### **Orientación a resultados**

9. ¿La empresa brinda incentivos cuando se cumple con los objetivos?

## **Proceso para desarrollo del personal**

### **Capacitación**

10. ¿La empresa le brinda capacitaciones adecuadas para sus funciones?
11. ¿La empresa emplea procesos de seguimiento y control a las funciones que realiza diariamente?

### **Retroalimentación**

12. ¿La empresa realiza seguimiento sobre el progreso de sus funciones?
13. ¿Recibe retroalimentación constante por parte de su empresa?

### **Formación**

14. ¿La empresa influye en su desarrollo profesional?
15. ¿La empresa le brinda un formato sobre su seguimiento profesional?
16. ¿Se siente satisfecho con la línea de carrera que ofrece la empresa?

## **Procesos para retener al personal**

### **Satisfacción**

17. ¿El esfuerzo que realiza en su trabajo es equitativo y acorde con las retribuciones que recibe?
18. ¿Las condiciones de trabajo que le brinda la empresa son seguras?
19. ¿Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en la empresa?

20. ¿Tiene un buen clima laboral?

### **Motivación**

21. ¿Se siente valorado como colaborador en la empresa?

22. ¿Le motiva trabajar en un lugar con iluminación, ventilación y ergonomía?

23. ¿El área de trabajo te apoya e inspira a mejorar?

### **Beneficios**

24. ¿La empresa le brinda todos los beneficios de ley?


25. ¿La empresa le da la oportunidad de ser un colaborador estable?

---

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N°7: Guía de productividad

Tabla 48. Guía de productividad

			<b>Guía de recopilación d</b>					<b>el cálculo de productividad</b>			
Código	Producto	Máquina	Piezas/ Hora	Piezas/d ía*	Kg/día*	kg/m es	N° Person as	(Resultado alcanzado*100)/(Res ultado previsto)	Eficiencia  ((Resultado alcanzado/costo real)*Tiempo invertido)/((Resu ltado previsto/costo previsto) *Tiempo previsto)	Productividad de M.O. (%)	
										Kg/día/ Hh	Kg/mes/ Hh

\*Se considera para el cálculo de Kg/día solo un turno de trabajo de 8 horas, donde se trabaja con el siguiente material: nitrilo, poliacrílico, vitón y silicón.

Fuente: Elaboración Propia





























<b>Encuestado 26</b>	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
<b>Encuestado 27</b>	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
<b>Encuestado 28</b>	1	1	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	5	5	
<b>Encuestado 29</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
<b>Encuestado 30</b>	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	4	5	5	5	

## ANEXO N°14: Resultados de la encuesta sobre Gestión del Talento Humano – POST-TEST

Tabla 55. Resultados de la encuesta sobre Gestión del Talento Humano POST - TEST

Items	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
<b>Encuestados</b>																									
<b>Encuestado 1</b>	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3
<b>Encuestado 2</b>	1	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2
<b>Encuestado 3</b>	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4
<b>Encuestado 4</b>	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
<b>Encuestado 5</b>	4	4	4	5	5	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>Encuestado 6</b>	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
<b>Encuestado 7</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4
<b>Encuestado 8</b>	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
<b>Encuestado 9</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4
<b>Encuestado 10</b>	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
<b>Encuestado 11</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	3
<b>Encuestado 12</b>	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1
<b>Encuestado 13</b>	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
<b>Encuestado 14</b>	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
<b>Encuestado 15</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
<b>Encuestado 16</b>	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	2	2	5	5	3	2	2	5	5
<b>Encuestado 17</b>	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4

<b>Encuestado 18</b>	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
<b>Encuestado 19</b>	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4
<b>Encuestado 20</b>	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>Encuestado 21</b>	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>Encuestado 22</b>	4	2	5	4	2	2	2	5	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	2	2
<b>Encuestado 23</b>	3	3	4	2	5	3	3	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5
<b>Encuestado 24</b>	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
<b>Encuestado 25</b>	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
<b>Encuestado 26</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
<b>Encuestado 27</b>	5	5	5	2	2	3	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4
<b>Encuestado 28</b>	5	5	5	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4
<b>Encuestado 29</b>	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3
<b>Encuestado 30</b>	3	3	5	2	5	5	3	5	2	5	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	2

## ANEXO N°15: Registros de grados de expertos

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VERA ARAGON, MARCO YVAN DNI 09861500	<b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 2002-11-11 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. <b>PERU</b>
VERA ARAGON, MARCO YVAN DNI 09861500	<b>MAGISTER EN GESTION DE OPERACIONES</b> Fecha de diploma: 24/04/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. <b>PERU</b>
VERA ARAGON, MARCO YVAN DNI 09861500	<b>INGENIERO INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 14/12/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. <b>PERU</b>

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CANEPA MONTALVO, ERIC ALFONSO DNI 09850211	<b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 21/02/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <b>PERU</b>
CANEPA MONTALVO, ERIC ALFONSO DNI 09850211	<b>INGENIERO INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 13/08/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <b>PERU</b>
CANEPA MONTALVO, ERIC ALFONSO DNI 09850211	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 10/12/14 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <b>PERU</b>

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---


### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MIÑAN OLIVOS, GUILLERMO SEGUNDO DNI 44317159	<b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b> - Fecha de diploma: 18/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
MIÑAN OLIVOS, GUILLERMO SEGUNDO DNI 44317159	<b>INGENIERO INDUSTRIAL</b> - Fecha de diploma: 12/09/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
MIÑAN OLIVOS, GUILLERMO SEGUNDO DNI 44317159	<b>MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 30/04/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>



## ANEXO N°16: MOF DEL ÁREA DE OPERACIONES

Tabla 56. MOF del puesto jefe de Producción

DESCRIPCIÓN Y ESPECIFICACION DEL PUESTO			
			
<b>INFORMACION GENERAL DEL PUESTO</b>			
ÁREA	OPERACIÓN	CODIGO DEL ÁREA	A-3000
CODIGO DEL PUESTO	A-3000-001		
NOMBRE DEL PUESTO	JEFE DE PRODUCCIÓN		
NUMERO DE CARGOS	1		
PUESTO QUE DEPENDE JERARQUICAMENTE	JEFE ADMINISTRATIVO		
SUPERVISA A	OPERARIO MAQUINA		
<b>NATURALEZA DEL CARGO</b>			
Dirigir y Supervisar las actividades de producción de retenes de los diversos modelos de autos, así como analizar desviaciones e identificar mejoras en el proceso productivo a fin de obtener un producto que cumpla con los parámetros de sostenibilidad en el tiempo.			
<b>FUNCIONES DEL CARGO</b>			
* Planificar, priorizar y supervisar las labores del operario máquina, a fin de cumplir las cantidades de producción a los plazos establecidos.			
*Supervisar el cumplimiento y ejecución de los tipos de retenes elaborados en las diversas maquinas.			
* Administrar y monitorear el presupuesto ejecutado y asignado semanalmente, identificando y sustentando las posibles desviaciones con el fin de proponer planes de contingencia al responsable a cargo.			
*Revisar, analizar y controlar los parámetros de los indicadores de producción para poder garantizar la información sustentada por área de proyecciones sobre cantidades producidas.			
* Gestionar y supervisar la programación del transporte de personal a fin asegurar su asistencia y el desarrollo normal de las labores de producción			
* Monitorear la actividad de tarea y/o asistencia diaria a fin de garantizar el control de asistencia diaria.			
* Gestionar y evaluar las capacitaciones, el desempeño y la administración en general del equipo bajo su responsabilidad a fin de cumplir con las políticas y procedimientos de la empresa.			

\*Realizar otras funciones, en materia de su competencia, que sean asignadas por su superior inmediato.

### REQUISITOS MÍNIMOS/COMPETENCIAS LABORALES

- \* Estudios Técnico Superior o Bachiller en Ing. Mecánica o afines.
- \* Experiencia 2 años en el desempeño afines al cargo.
- \* Ms Office nivel usuario
- \* Trabajar en equipo y bajo presión.
- \* Liderazgo, comunicación a todo nivel y responsable.

Elaborado:

Revisado:

Aprobado:

Autorizado:

Tabla 57. MOF del puesto Operario Maquina

### DESCRIPCIÓN Y ESPECIFICACION DEL PUESTO



### INFORMACION GENERAL DEL PUESTO

ÁREA OPERACIÓN CODIGO DEL ÁREA A-3000

CODIGO DEL PUESTO A-3000-002

NOMBRE DEL PUESTO OPERARIO MAQUINA

NUMERO DE CARGOS 14

PUESTO QUE JEFE DE PRODUCCION

DEPENDE

JERARQUICAMENTE

SUPERVISA A

NATURALEZA DEL CARGO

Capacidad de trabajo prestando una especial atención al detalle y a las normas de seguridad. Garantizar que los procedimientos de producción se llevarán a cabo de forma fluida para maximizar la eficiencia y los beneficios.

### FUNCIONES DEL CARGO

\* Apoyar a la descarga e ingresos de materia prima al área de producción de manera coordinada con los encargados.

\* Informar a su jefe inmediato sobre los avances

\*Trabajar en coordinación con sus compañeros en la máquina de producción asignada.

\* Preparar, encender, operar y parar la máquina productora de retenes.

- \* Inspeccionar periódicamente los atributos de calidad de apariencia de los retenes.
- \* Colocarse según delegación de actividades de la línea de producción.
- \* Reportar las paradas de máquina en el registro de ocurrencias, así como el desperdicio generado por las maquinas.
- \* Limpieza del ambiente de trabajo
- \* Soporte a los técnicos de máquinas durante el mantenimiento.
- \* Otras funciones que la empresa le asigne.

**REQUISITOS MÍNIMOS/COMPETENCIAS LABORALES**

- \* Técnico en maquinaria o estudiantes de los últimos ciclos en carrera técnica.
- \* Experiencia mínima de 1 año en trabajos similares
- \* Disponible para horarios rotativos.

Elaborado:

Revisado:

Aprobado:

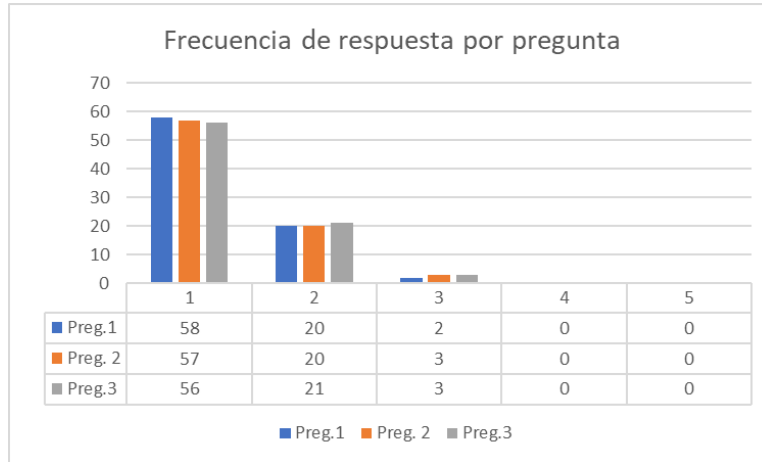
Autorizado:

---

ANEXO N°17: Detalle de cada aspecto de la evaluación de Gestión de Talento Humano, antes de implementar la propuesta.

Con respecto a “Mejor Desempeño” (3 primeras preguntas del cuestionario):

Figura 14. Pre-Test Mejor Desempeño



Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 70% está Totalmente en desacuerdo en el manejo del desempeño de la empresa.

Tabla 58. Coeficiente de confianza Pre-Test Mejor Desempeño

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>3</b>
$\sum Si^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	0.85
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	2.01
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.86</b>

Dando un promedio de 1.32 en puntaje de respuesta, indicando que están en total desacuerdo con la gestión que se realiza para mejorar el desempeño laboral: Estabilidad en funciones y responsabilidades, realizar labores de supervisión, encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Con respecto a “Mayor Productividad” (son 2 preguntas del cuestionario):

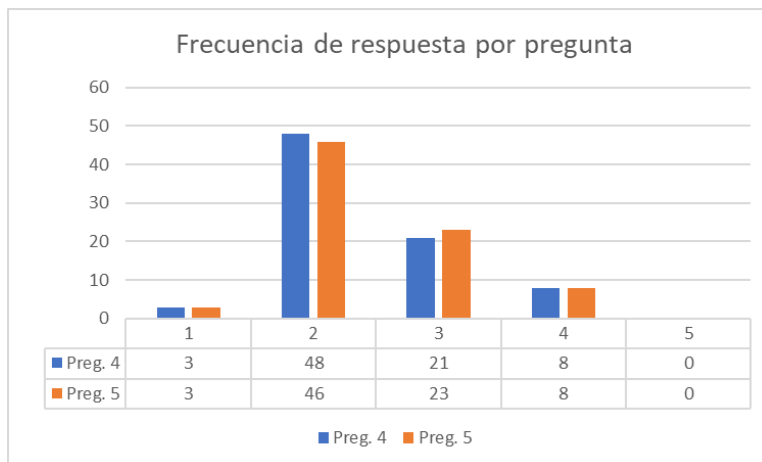


Figura 15. Pre-Test Mayor Productividad

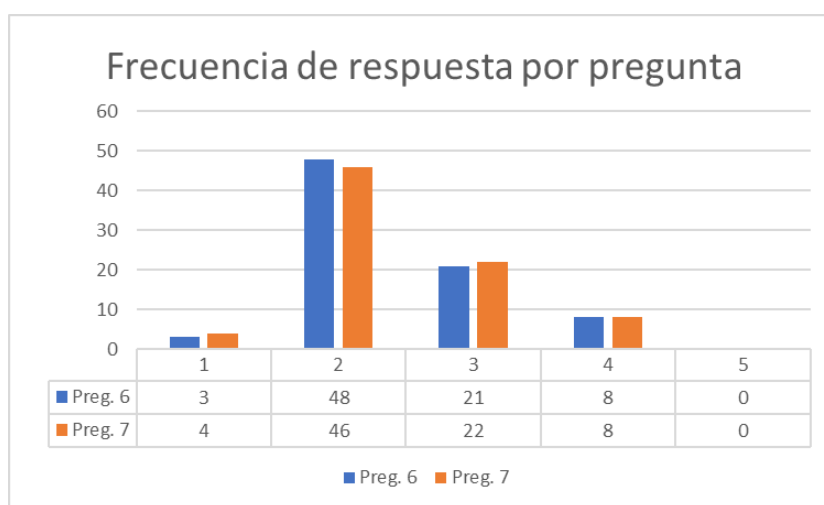
Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está En desacuerdo con el manejo de la productividad.

**Tabla 59. Coeficiente de Confianza Pre-Test Mayor Productividad**

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\Sigma Si^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	1.04
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	2.01
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.96</b>

Dando un promedio de 2.43 en puntaje de respuesta, indicando que están en desacuerdo con la gestión que se realiza para generar mayor productividad, ya que hay demora en brindar las herramientas adecuadas para la elaboración de sus funciones, además de tener funciones repetitivas y no se especializan en alguna cosa.

Con respecto a “Comunicación Asertiva” (son 2 preguntas del cuestionario):



**Figura 16. Pre-Test Comunicación Asertiva**

**Nota:** En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está En desacuerdo en el manejo de la comunicación asertiva.

**Tabla 60. Coeficiente de confianza Pre-Test Comunicación Asertiva**

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\Sigma Si^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	1.06
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	1.95
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.91</b>

Dando un promedio de 2.42 en puntaje de respuesta, indicando que están en desacuerdo con la gestión que se realiza para generar comunicación asertiva, ya que no hay buena y constante comunicación entre los jefes y colaboradores, además que sienten que la empresa no les permite opinar y aportar ideas.

Con respecto a “Reconocimiento” (es 1 pregunta del cuestionario):

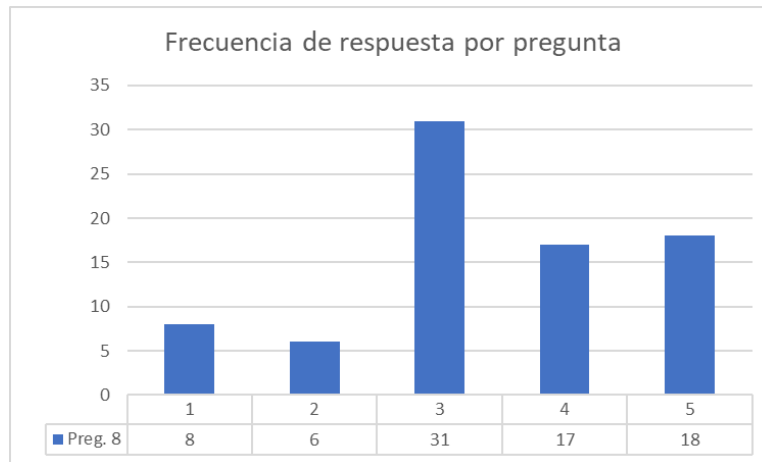


Figura 17 . Pre-Test Reconocimiento

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 38% está Indeciso en el manejo del reconocimiento del desempeño de los trabajadores en la empresa.

Tabla 61. Varianza Pre-Test Reconocimiento

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>1</b>
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	1.44
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los Ítems	1.44

Dando un promedio de 3.38 en puntaje de respuesta, indicando que están indecisos con la gestión que se realiza para las recompensas, ya que al parecer a algunos colaboradores si se sienten recompensados y valorados, mientras otros no.

Con respecto a “Orientación a Resultados” (es 1 pregunta del cuestionario):

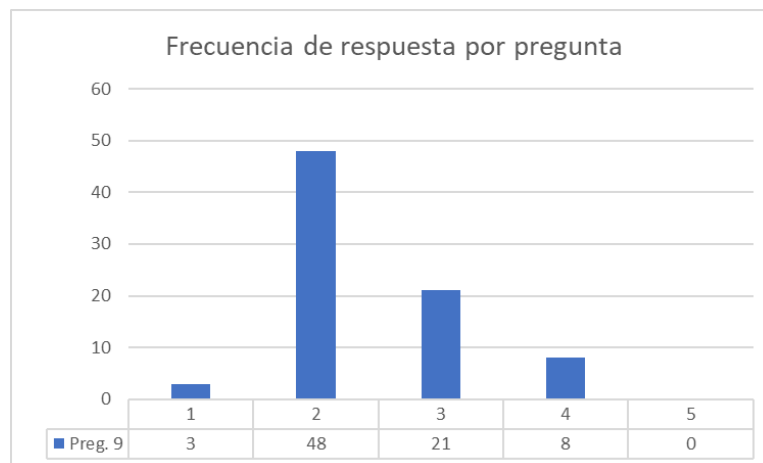


Figura 18. Pre-Test Orientación a Resultados

Nota: En el gráfico se puede visualizar que el 60% está En desacuerdo en el manejo del Orientación a Resultados que se realiza en la empresa.

Tabla 62. Varianza Pre-Test Orientación a Resultados

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>1</b>
$\Sigma Si^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	0.52
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	0.52

Dando un promedio de 2.42 en puntaje de respuesta, indicando que están en desacuerdo con la gestión de Orientación a resultados, porque no existe un plan de Incentivos para los colaboradores.

Con respecto a “Capacitación” (son 2 preguntas del cuestionario):

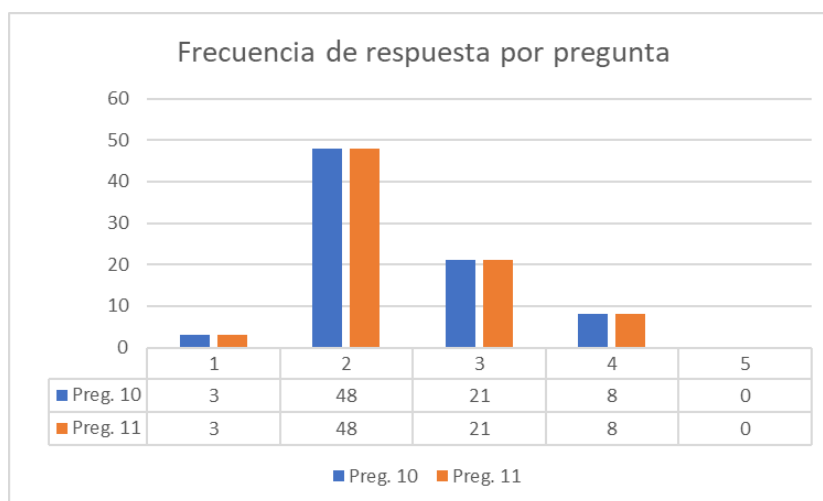


Figura 19. Pre-Test Capacitación

Nota: En el gráfico se puede visualizar que el 60% está En desacuerdo en el manejo de capacitaciones a los trabajadores en la empresa.

Tabla 63. Coeficiente de Confianza Pre-Test Capacitación

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\Sigma Si^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	1.04
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	1.83
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.86</b>

Dando un promedio de 2.425 en puntaje de respuesta, indicando que están en desacuerdo con la gestión de Capacitación, la empresa no brinda capacitaciones adecuadas a las funciones y no emplea seguimiento y control de los procesos.

Con respecto a “Retroalimentación” (son 2 preguntas del cuestionario):

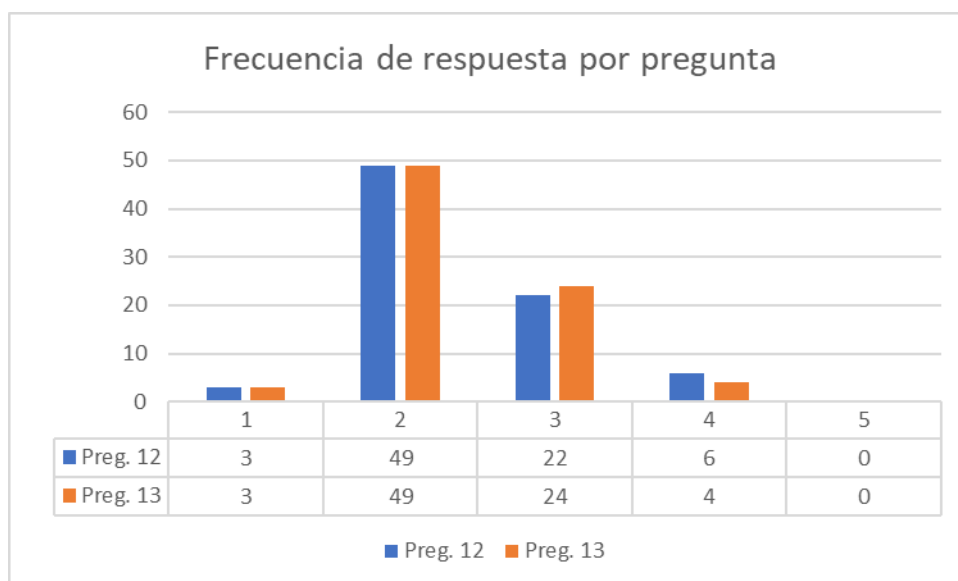


Figura 20. Pre-Test Retroalimentación

**Nota:** En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está En desacuerdo en el manejo de retroalimentación a los trabajadores en la empresa.

Tabla 64. Coeficiente de confianza Pre-Test Retroalimentación

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	0.87
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los Ítems	1.46
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.81</b>

Dando un promedio de 2.375 en puntaje de respuesta, indicando que están en desacuerdo con la gestión de Retroalimentación, la empresa no brinda seguimiento en los procesos y no da retroalimentación.

Con respecto a “Formación” (son 3 preguntas del cuestionario):



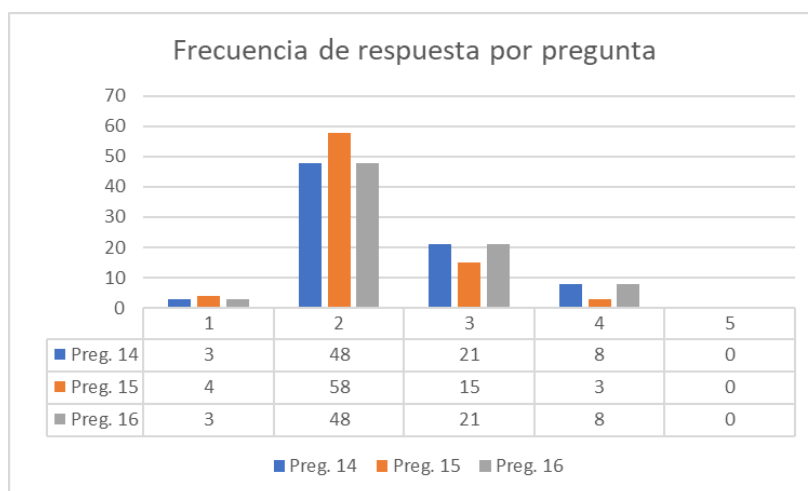


Figura 21. Pre-Test Formación

**Nota:** En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está En desacuerdo en el manejo de la formación a los trabajadores en la empresa.

Tabla 65. Coeficiente de confianza Pre-Test Formación

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>3</b>
$\Sigma S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	1.38
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los Ítems	3.11
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.83</b>

Dando un promedio de 2.354 en puntaje de respuesta, indicando que están en desacuerdo con la gestión de Formación, la empresa no influye en el desarrollo profesional, ni un formato de seguimiento profesional, y no hay satisfacción de los colaboradores con respecto a la línea de carrera que ofrece la empresa.

Con respecto a “Satisfacción” (son 4 preguntas del cuestionario):

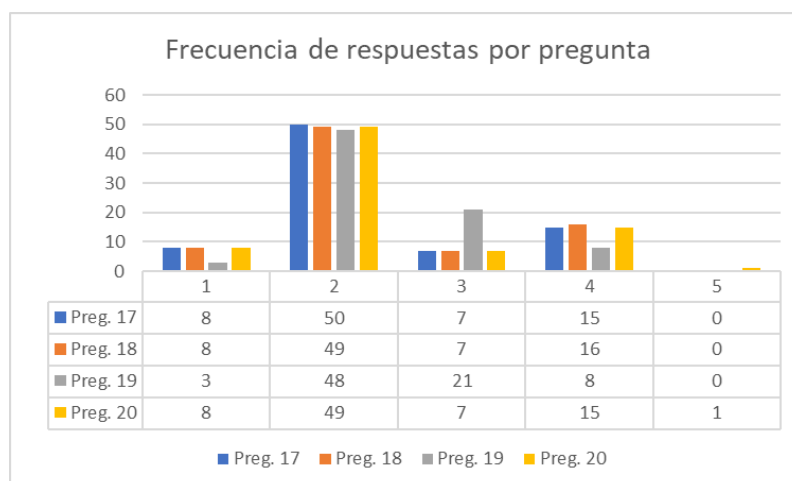


Figura 22. Pre-Test Satisfacción

Nota: En el gráfico se puede visualizar que el 60% está En desacuerdo en el manejo de satisfacción de los trabajadores en la empresa.

Tabla 66. Coeficiente de confianza Pre-Test Satisfacción

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>4</b>
$\Sigma S_i^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	3.05
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	7.72
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.81</b>

Dando un promedio de 2.393 en puntaje de respuesta, indicando que están en desacuerdo con la gestión de satisfacción, porque los colaboradores no se sienten satisfechos con su vida laboral, las condiciones de trabajo no son agradable, no hay un buen clima laboral, y la remuneración no va acorde a sus funciones.

Con respecto a “Motivación” (son 3 preguntas del cuestionario):

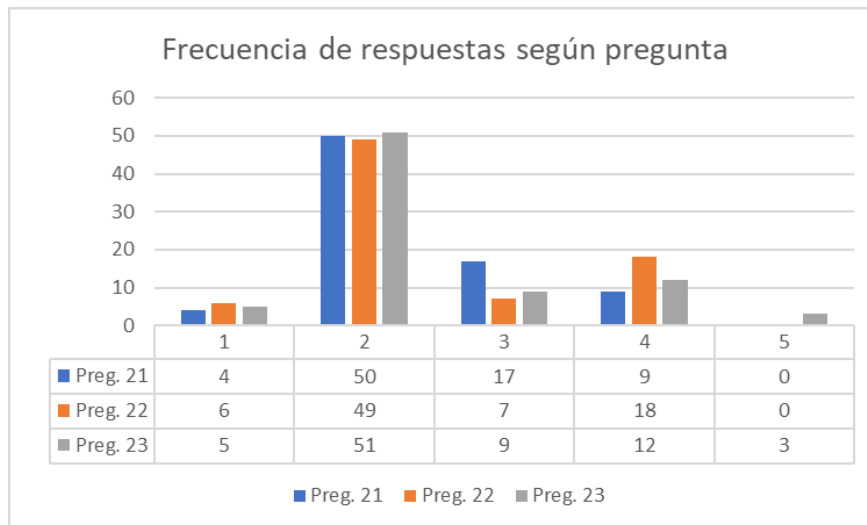


Figura 23. Pre-Test Motivación

Nota: En el gráfico se puede visualizar que el 60% está En desacuerdo en el manejo de motivación de los trabajadores en la empresa.

Tabla 67. Coeficiente de Confianza Pre-Test Motivación

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>3</b>
$\Sigma S_i^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	2.31
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	5.21
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.84</b>

Dando un promedio de 2.43 en puntaje de respuesta, indicando que están en desacuerdo con la gestión de motivación, porque los colaboradores no se sienten valorados, no hay un lugar de trabajo con iluminación y preocupación por su ergonomía.

Con respecto a “Beneficios” (son 3 preguntas del cuestionario):

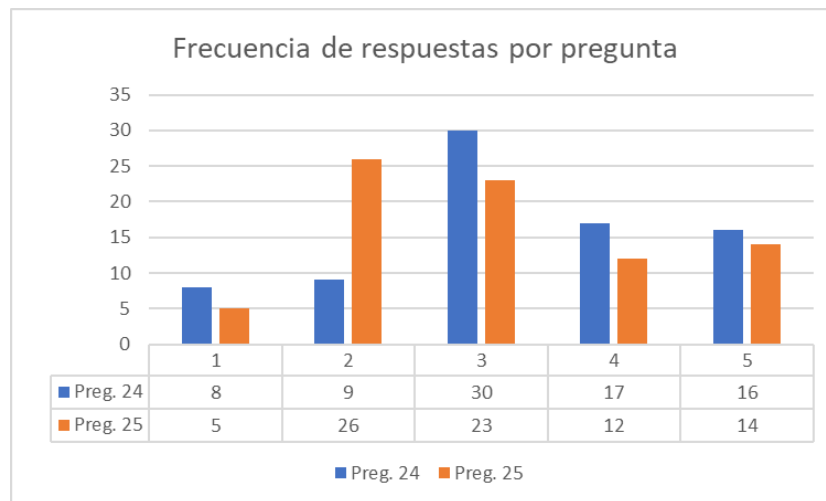


Figura 24. Pre-Test Beneficios

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 30% está Indeciso en el manejo de beneficios de los trabajadores en la empresa.

Tabla 68. Coeficiente de confianza Pre-Test Beneficios

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\sum S_i^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	2.86
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	5.08
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.87</b>

Dando un promedio de 3.175 en puntaje de respuesta, indicando que están indecisos con la gestión de beneficios, porque los colaboradores en su mayoría si reciben sus beneficios según la ley, pero no se sienten seguros en que mantendrán ese trabajo.

ANEXO N°18: Detalle de cada aspecto de la evaluación de Gestión de Talento Humano, después de implementar la propuesta.

Con respecto a “Mejor Desempeño” (3 primeras preguntas del cuestionario):

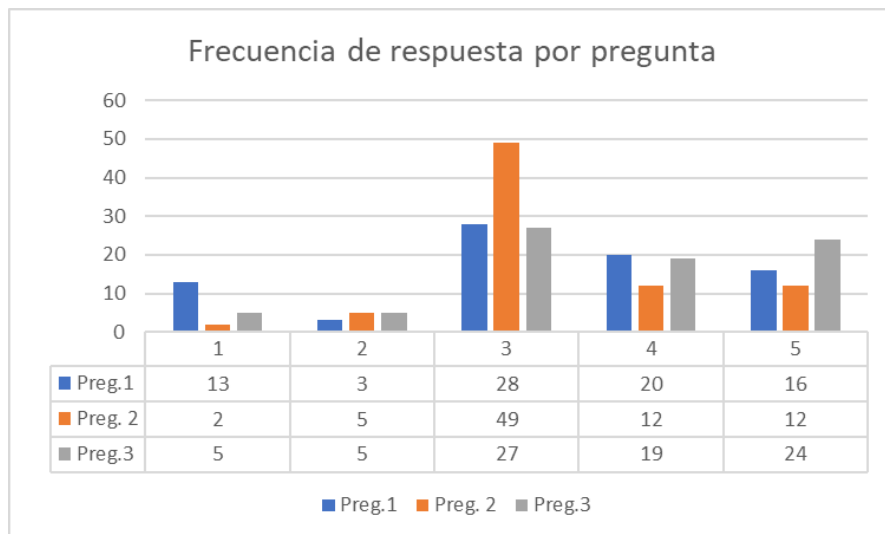


Figura 25. Post-Test Mejor Desempeño

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 40% está Indeciso en el manejo de desempeño en la empresa.

Tabla 69. Coeficiente de confianza Post-Test Mejor desempeño

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>3</b>
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	3.78
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los Ítems	8.17
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.81</b>

Dando un promedio de 3.425 en puntaje de respuesta, indicando que están indecisos con la gestión que se realizará si se aplica la propuesta para mejorar el desempeño laboral: Estabilidad en funciones y responsabilidades, realizar labores de supervisión, encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Con respecto a “Mayor Productividad” (son 2 preguntas del cuestionario):

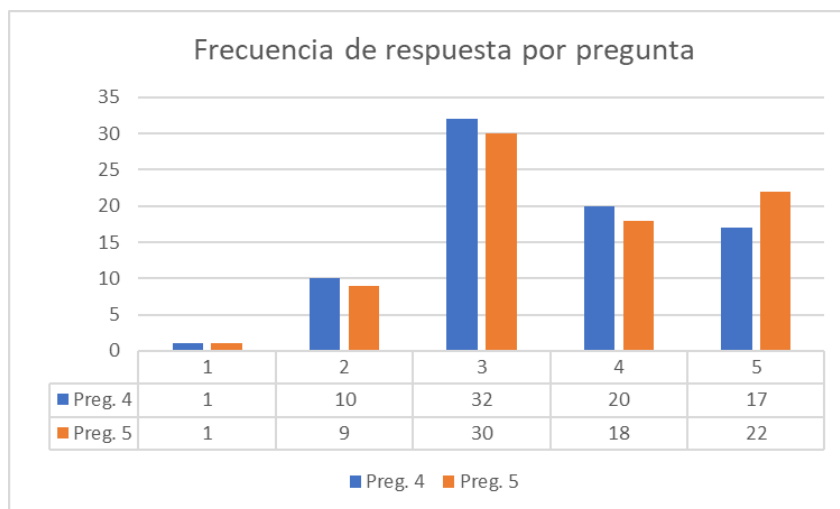


Figura 26. Post-Test Mayor Productividad

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está De acuerdo en el manejo de la productividad en la empresa.

Tabla 70. Coeficiente de confianza Post-Test Mayor productividad

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\Sigma S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	2.08
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los Ítems	3.49
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.81</b>

Dando un promedio de 3.60 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta de gestión que se realizará para generar mayor productividad, ya que no habría demora en brindar las herramientas adecuadas para la elaboración de sus funciones, además de tener funciones establecidas y especializadas.

Con respecto a “Comunicación Asertiva” (son 2 preguntas del cuestionario):

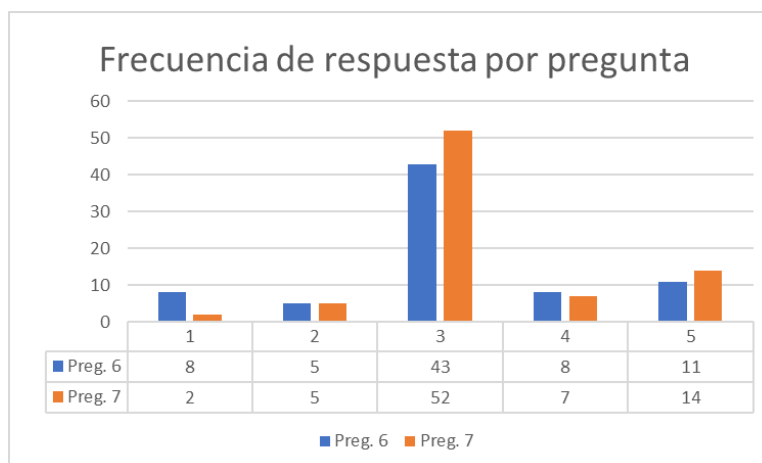


Figura 27. Post-Test Comunicación Asertiva

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está Indeciso en la comunicación asertiva en la empresa.

Tabla 71. Coeficiente de confianza Post-Test Comunicación Asertiva

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\Sigma S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	2.15
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	3.60
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.80</b>

Dando un promedio de 3.28 en puntaje de respuesta, indicando que están indecisos con la propuesta de gestión que se realiza para generar comunicación asertiva, ya que mejoraría la buena y constante comunicación entre los jefes y colaboradores, además que se sentirían que la empresa les permite opinar y aportar ideas.

Con respecto a “Reconocimiento” (es 1 pregunta del cuestionario):

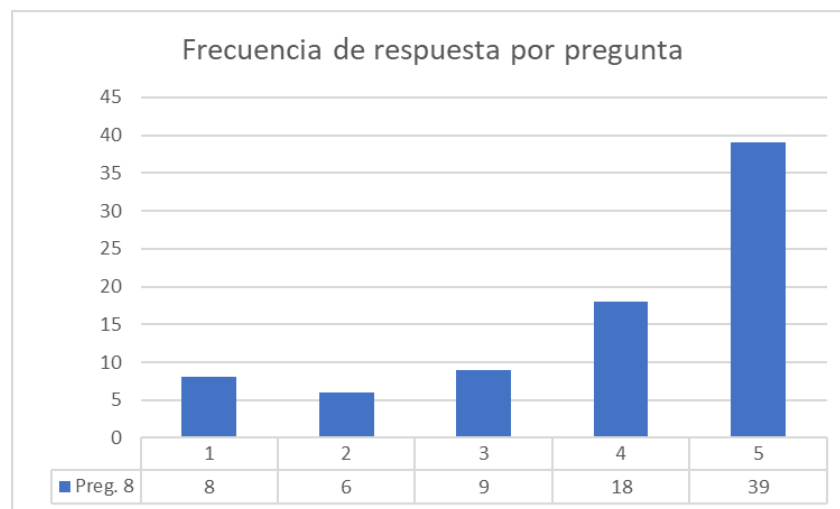


Figura 28. Post-Test Reconocimiento

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está De acuerdo en el manejo de reconocimiento a los trabajadores en la empresa.

Tabla 72. Varianza Post-Test Reconocimiento

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>1</b>
$\Sigma S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	1.79
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	1.79

Dando un promedio de 3.925 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta de gestión que se realiza para las recompensas, de este modo todos los colaboradores se sentirían valorados.

Con respecto a “Orientación a Resultados” (es 1 pregunta del cuestionario):

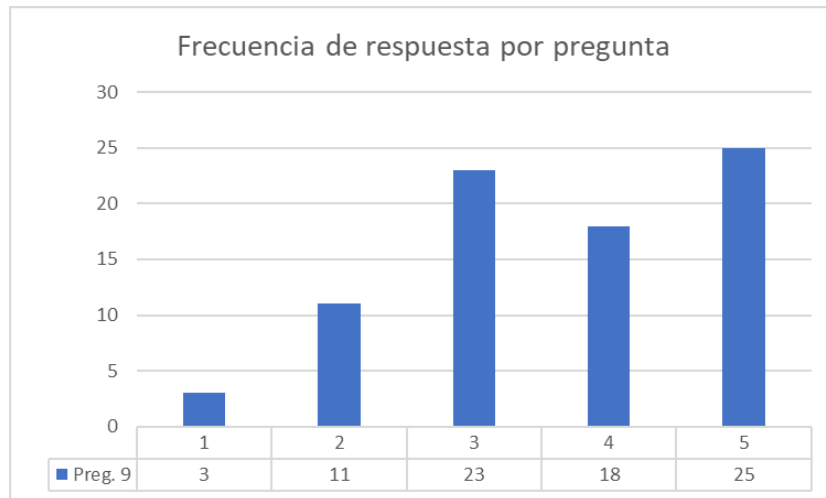


Figura 29. Post-Test Orientación a Resultados

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está De acuerdo en el manejo de orientación a resultados a los trabajadores en la empresa.

Tabla 73. Varianza Post-Test Orientación a Resultados

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>1</b>
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	1.36
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	1.36

Dando un promedio de 3.64 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta de gestión de Orientación a resultados, porque existiría un plan de Incentivos para los colaboradores.

Con respecto a “Capacitación” (son 2 preguntas del cuestionario):

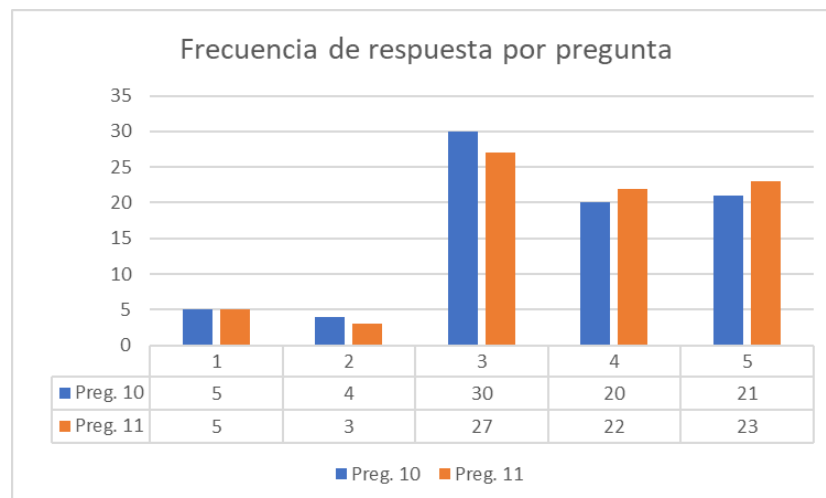


Figura 30. Post-Test Capacitación

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está De acuerdo en el manejo de capacitación a los trabajadores en la empresa.

Tabla 74. Coeficiente de confianza Post-Test Capacitación

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\Sigma Si^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	2.48
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	4.48
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.89</b>

Dando un promedio de 3.64 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta de gestión de Capacitación, la empresa brindará capacitaciones adecuadas a las funciones y empleará seguimiento y control en los procesos.

Con respecto a “Retroalimentación” (son 2 preguntas del cuestionario):

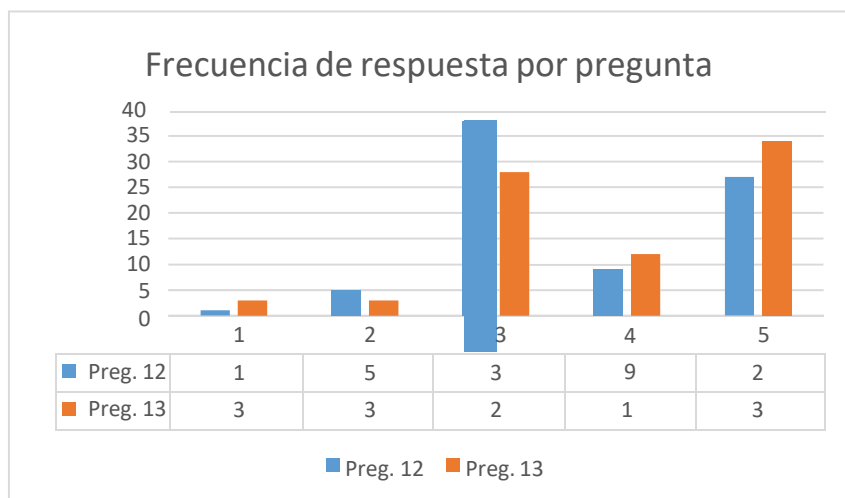


Figura 31. Post-Test Retroalimentación

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está De acuerdo en el manejo de retroalimentación a los trabajadores en la empresa.

Tabla 75. Coeficiente de confianza Post-Test Retroalimentación

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\Sigma Si^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	2.33
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	4.02
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.84</b>

Dando un promedio de 3.79 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta gestión de Retroalimentación, la empresa brindaría seguimiento en los procesos y daría retroalimentación.

Con respecto a “Formación” (son 3 preguntas del cuestionario):



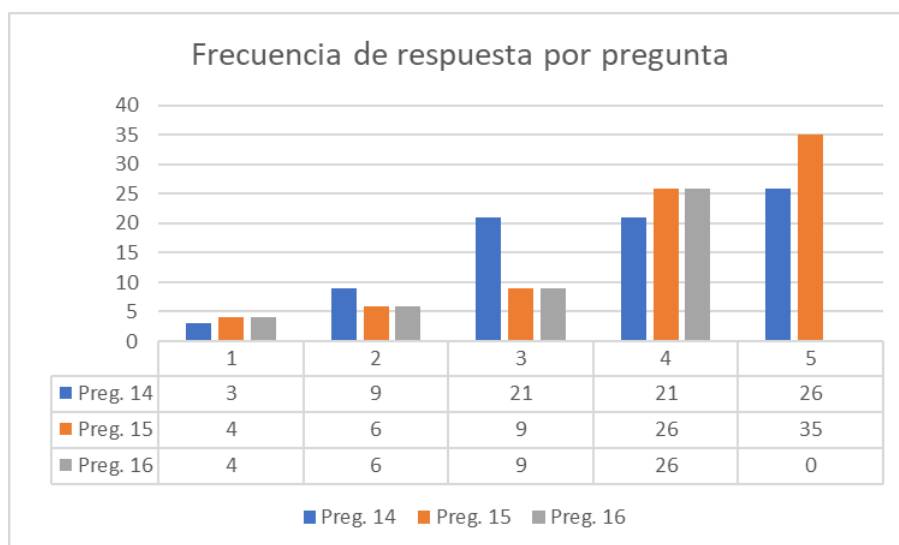


Figura 32. Post-Test Formación

**Nota:** En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está De acuerdo en el manejo de formación de los trabajadores en la empresa.

**Tabla 76.** coeficiente de confianza Post-Test Formación

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>3</b>
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	3.90
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	9.12
$\alpha$ :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.86</b>

Dando un promedio de 3.925 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta de gestión de Formación, la empresa influiría en el desarrollo profesional, y los colaboradores estarían satisfechos con respecto a la línea de carrera que ofrece la empresa.

Con respecto a “Satisfacción” (son 4 preguntas del cuestionario):

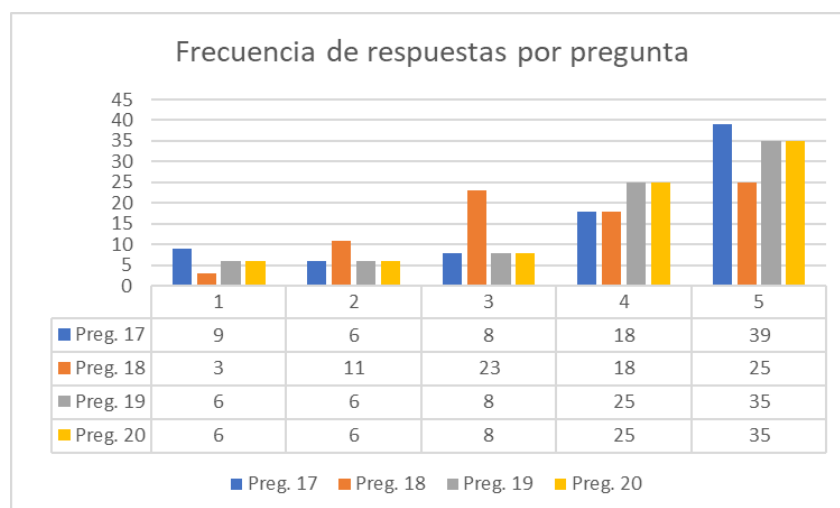


Figura 33. Post-Test Satisfacción

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está De acuerdo en el manejo de satisfacción de los trabajadores en la empresa.

Tabla 77. Coeficiente de confianza Post-Test Satisfacción

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>4</b>
$\Sigma S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	6.27
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	17.00
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.84</b>

Dando un promedio de 3.865 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta de gestión de satisfacción, porque los colaboradores se sentirían satisfechos con su vida laboral, las condiciones de trabajo serían agradables, habría un buen clima laboral, y la remuneración iría acorde con sus funciones.

Con respecto a “Motivación” (son 3 preguntas del cuestionario):

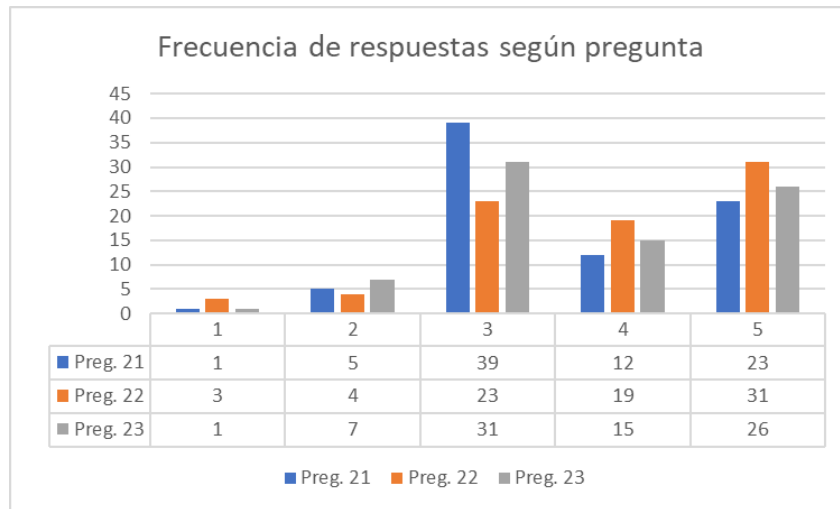


Figura 34. Post-Test Motivación

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 60% está De acuerdo en el manejo de motivación a los trabajadores en la empresa.

Tabla 78. Coeficiente de confianza Post-Test Motivación

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>3</b>
$\Sigma S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	3.31
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	7.24
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.81</b>

Dando un promedio de 3.75 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta de gestión de motivación, porque los colaboradores se sentirán valorados y tendrán motivación para trabajar.

Con respecto a “Beneficios” (son 3 preguntas del cuestionario):

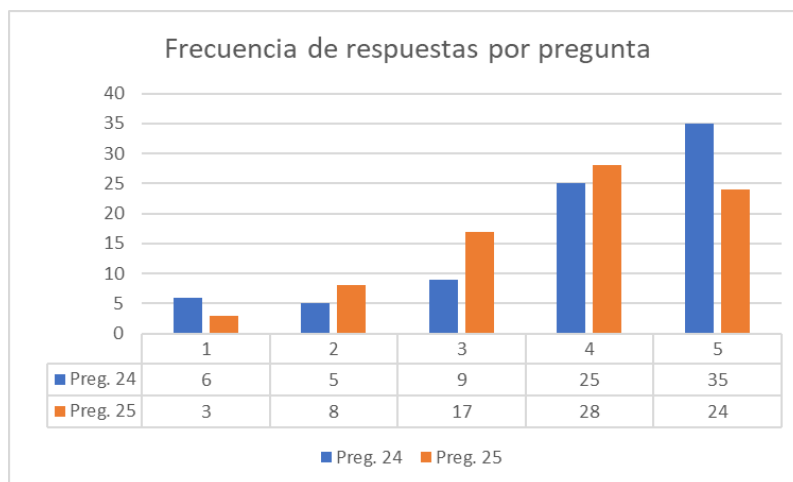


Figura 35. Post-Test Beneficios

Nota: En el gráfico se puede visualizar que más del 30% está De acuerdo en el manejo de beneficios de los trabajadores en la empresa.

Tabla 79. Coeficiente de confianza Post-Test Beneficios

<b>K:</b>	<b>El número de ítems</b>	<b>2</b>
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las Varianzas de los ítems	2.67
$S_T^2$	La Varianza de la suma de los ítems	4.74
$\alpha$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	<b>0.87</b>

Dando un promedio de 3.875 en puntaje de respuesta, indicando que están de acuerdo con la propuesta de gestión de beneficios, porque los colaboradores en su mayoría si reciben sus beneficios según la ley, y se sentirían seguros en que mantendrán su empleo.

ANEXO N°19: Calificación del jurado en el análisis del cuestionario.

<b>JURADO</b>						
<b>ITEM'S</b>	<b>JURADO 1 (GTH)</b>	<b>JURADO 1 (Productividad)</b>	<b>JURADO 2 (GTH)</b>	<b>JURADO 2 (Productividad)</b>	<b>JURADO 3 (GTH)</b>	<b>JURADO 3 (Productividad)</b>
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	0	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	0	0	1	1	1	1

Figura 36. Calificación del jurado en el análisis del cuestionario

ANEXO N°20: Productividad por mes desde Enero - Abril .

En el mes de enero la productividad fue de 14821 productos/hora, el detalle diario del mes está en el Anexo 8.

Tabla 80. Resumen de Productividad del mes de ENERO

<b>PROMEDIO DIARIO</b>	<b>118568</b>	
<b>TOTAL AL MES</b>	3082778	
<b>CAPACIDAD INSTALADA</b>	5000000	
<b>EFICACIA</b>	62%	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	14821	<b>PRODUCTO/HORA</b>

Se muestra el resumen de productividad por trabajador en el mes de enero:

Tabla 81. Productividad por trabajador Máquina Dengy Mes de Enero

<b>MAQ. DENGY</b>		<b>CAPACIDAD INSTALADA</b>			
<b>Trabajadores</b>	<b>Producto/hora por trabajador</b>	<b>Producto/hora por trabajador</b>			
<b>A000170</b>	<b>RETEN PARA VOLVO- 275775</b>	<b>RETEN PARA VOLVO- 275775</b>	<b>EFICACIA A</b>	<b>EFICIENCIA A</b>	<b>PRODUCTIVIDAD D</b>
1	72	125	57%	70%	40%
2	81	125	65%	79%	51%
3	79	125	63%	76%	48%
<b>A000161</b>	<b>RETEN PARA BMW- 260</b>	<b>RETEN PARA BMW- 260</b>			
4	132	224	59%	77%	46%
5	145	224	65%	85%	55%
6	137	224	61%	80%	49%
<b>A001345</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>			
7	143	223	64%	83%	53%
8	149	223	67%	87%	58%
9	132	223	59%	77%	46%
10	127	223	57%	74%	42%
<b>A003586</b>	<b>RETEN 3992.040</b>	<b>RETEN 3992.040</b>			
11	192	324	59%	75%	44%
12	210	324	65%	82%	53%
13	198	324	61%	77%	47%
<b>A000166</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>			
14	198	335	59%	77%	46%
15	217	335	65%	84%	55%
16	205	335	61%	80%	49%
<b>A000168</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>			
17	150	254	59%	84%	49%
18	165	254	65%	91%	59%
19	155	254	61%	86%	53%

<b>A000261</b>	<b>RETEN PARA NISSAN</b>	<b>RETEN PARA NISSAN</b>				
	<b>H-45</b>	<b>H-45</b>				
	20	102	173	59%	74%	44%
	21	112	173	65%	81%	52%
22	106	173	61%	76%	47%	
<b>A000162</b>	<b>RETEN PARA NISSAN</b>	<b>RETEN PARA NISSAN</b>				
	<b>L.30</b>	<b>L.30</b>				
	23	144	243	59%	76%	45%
	24	158	243	65%	83%	54%
25	149	243	61%	78%	48%	
<b>A002500</b>	<b>RETEN PARA HONDA</b>	<b>RETEN PARA HONDA</b>				
	<b>30.40</b>	<b>30.40</b>				
	26	154	260	59%	81%	48%
	27	168	260	65%	89%	57%
28	158	260	61%	84%	51%	
<b>A001665</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN</b>	<b>RETEN PARA</b>				
	<b>MARCOPOLO 3600</b>	<b>CAMIÓN</b>				
		<b>MARCOPOLO 3600</b>				
	29	7	12	59%	70%	41%
30	8	12	64%	76%	49%	
		<b>PROMEDIO</b>	<b>62%</b>	<b>80%</b>	<b>49%</b>	

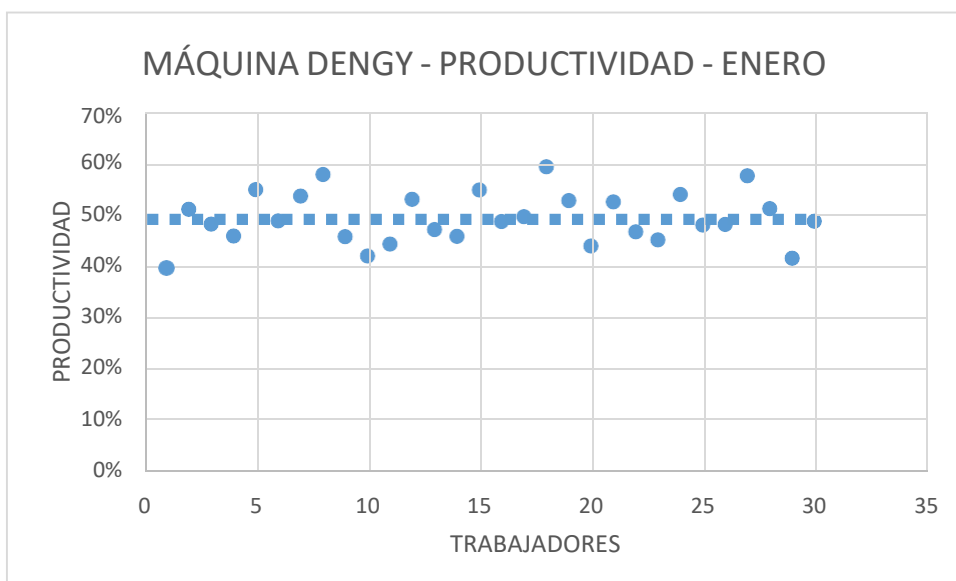


Figura 37. Productividad maquina Dengy - ENERO

Ningún trabajador logra cumplir la Capacidad Instalada, la máxima productividad es de 149 productos por hora en la fabricación de Retén por Toyota de 223 productos por hora, cumpliendo el 67% de eficiencia. Y la mínima productividad es de Retén para Volvo 275775 de 72 productos por horade 125 productos por hora, cumpliendo una eficiencia de 57%. La productividad promedio es de 49%

En el mes de febrero la productividad fue de 14705 productos/hora, el detalle diario del mes está en el Anexo 9.

Tabla 82. Resumen de Productividad del mes de FEBRERO

PROMEDIO DIARIO	117640	
TOTAL AL MES	3058652	
CAPACIDAD INSTALADA	5000000	
EFICACIA	61%	
PRODUCTIVIDAD	14705	PRODUCTO/HORA

Se muestra el resumen de productividad por trabajador en el mes de febrero

Tabla 83. Productividad por trabajador Máquina Dengy Mes de Febrero

Trabajadores	MAQ. DENGY	CAPACIDAD INSTALADA			
	Producto/hora por trabajador	Producto/hora por trabajador	EFICACIA	EFICIENCIA	PRODUCTIVIDAD
<b>A000170</b>	<b>RETEN PARA VOLVO-275775</b>	<b>RETEN PARA VOLVO-275775</b>			
1	71	125	57%	69%	39%
2	81	125	64%	78%	50%
3	78	125	62%	76%	47%
<b>A000161</b>	<b>RETEN PARA BMW-260</b>	<b>RETEN PARA BMW-260</b>			
4	131	224	59%	77%	45%
5	144	224	64%	84%	54%
6	136	224	61%	79%	48%
<b>A001345</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>			
7	142	223	64%	83%	53%
8	147	223	66%	86%	57%
9	131	223	59%	76%	45%
10	126	223	56%	73%	41%
<b>A003586</b>	<b>RETEN 3992.040</b>	<b>RETEN 3992.040</b>			
11	190	324	59%	74%	44%
12	208	324	64%	81%	52%
13	196	324	61%	76%	46%
<b>A000166</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>			
14	197	335	59%	77%	45%
15	215	335	64%	84%	54%
16	203	335	61%	79%	48%
<b>A000168</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>			
17	149	254	59%	83%	49%
18	163	254	64%	91%	58%
19	154	254	61%	85%	52%
<b>A000261</b>	<b>RETEN PARA NISSAN H-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN H-45</b>			
20	102	173	59%	73%	43%

21	111	173	64%	80%	52%
22	105	173	61%	76%	46%
<b>A000162</b>	<b>RETEN PARA NISSAN L.30</b>	<b>RETEN PARA NISSAN L.30</b>			
23	143	243	59%	75%	44%
24	156	243	64%	82%	53%
25	147	243	61%	78%	47%
<b>A002500</b>	<b>RETEN PARA HONDA 30.40</b>	<b>RETEN PARA HONDA 30.40</b>			
26	152	260	59%	80%	47%
27	167	260	64%	88%	57%
28	157	260	61%	83%	50%
<b>A001665</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN MARCOPOLO 3600</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN MARCOPOLO 3600</b>			
29	7	12	59%	69%	41%
30	8	12	64%	75%	48%
		<b>PROMEDIO</b>	<b>61%</b>	<b>79%</b>	<b>48%</b>

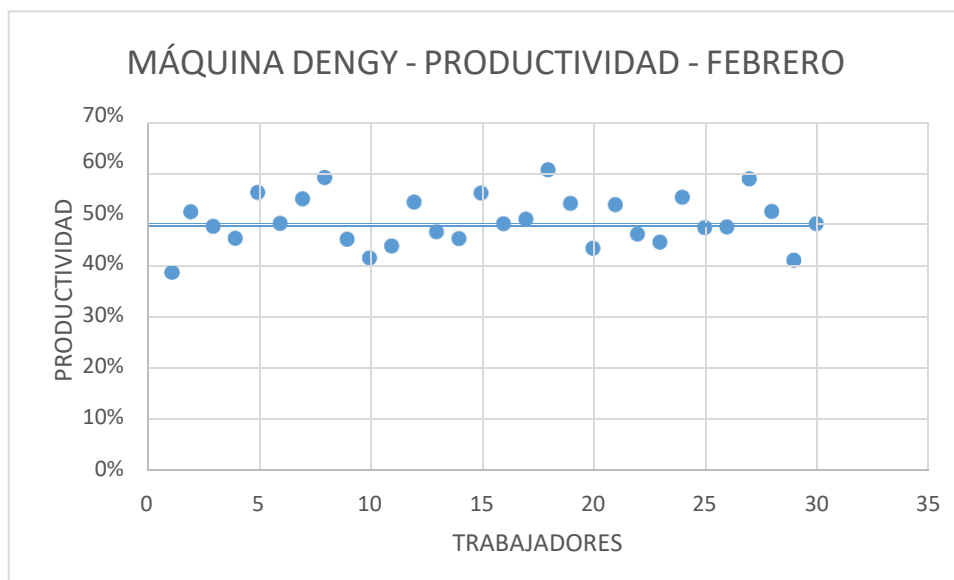


Figura 38. Productividad maquina Dengy - FEBRERO

Ningún trabajador logra cumplir la Capacidad Instalada, la máxima productividad es de 147 productos por hora en la fabricación de Retén por Toyota de 223 productos por hora, cumpliendo el 66% de eficiencia. Y la mínima productividad es de Retén por Toyota de 126 productos por hora de 223 productos por hora, cumpliendo una eficiencia de 56%. La productividad Promedio es de 48%

En el mes de marzo la productividad fue de 15378 productos/hora, el detalle diario del mes está en el Anexo 10.

Tabla 84. Resumen de Productividad del mes de MARZO



PROMEDIO DIARIO	123022	
TOTAL AL MES	3198568	
CAPACIDAD INSTALADA	5000000	
EFICACIA	64%	
PRODUCTIVIDAD	15378	PRODUCTO/HORA

Se muestra el resumen de productividad por trabajador en el mes de marzo:

Tabla 85. Productividad por trabajador Máquina Dengy Mes de Marzo

Trabajadores	MAQ. DENGY	CAPACIDAD INSTALADA			
	Producto/hora por trabajador	Producto/hora por trabajador	EFICACIA	EFICIENCIA	PRODUCTIVIDAD
<b>A000170</b>	<b>RETEN PARA VOLVO-275775</b>	<b>RETEN PARA VOLVO-275775</b>			
1	75	125	59%	72%	43%
2	84	125	67%	82%	55%
3	82	125	65%	79%	52%
<b>A000161</b>	<b>RETEN PARA BMW-260</b>	<b>RETEN PARA BMW-260</b>			
4	137	224	61%	80%	49%
5	150	224	67%	88%	59%
6	142	224	63%	83%	52%
<b>A001345</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>			
7	148	223	67%	87%	58%
8	154	223	69%	90%	62%
9	137	223	61%	80%	49%
10	131	223	59%	77%	45%
<b>A003586</b>	<b>RETEN 3992.040</b>	<b>RETEN 3992.040</b>			
11	199	324	61%	77%	48%
12	218	324	67%	85%	57%
13	205	324	63%	80%	51%
<b>A000166</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>			
14	206	335	61%	80%	49%
15	225	335	67%	88%	59%
16	212	335	63%	83%	52%
<b>A000168</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>			
17	156	254	61%	87%	53%
18	171	254	67%	95%	64%
19	161	254	63%	89%	57%
<b>A000261</b>	<b>RETEN PARA NISSAN H-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN H-45</b>			
20	106	173	61%	77%	47%

21	116	173	67%	84%	56%
22	110	173	63%	79%	50%
<b>A000162</b>	<b>RETEN PARA NISSAN L.30</b>	<b>RETEN PARA NISSAN L.30</b>			
23	149	243	61%	79%	48%
24	163	243	67%	86%	58%
25	154	243	63%	81%	52%
<b>A002500</b>	<b>RETEN PARA HONDA 30.40</b>	<b>RETEN PARA HONDA 30.40</b>			
26	159	260	61%	84%	52%
27	174	260	67%	92%	62%
28	164	260	63%	87%	55%
<b>A001665</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN MARCOPOLO 3600</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN MARCOPOLO 3600</b>			
29	7	12	61%	73%	45%
30	8	12	67%	79%	52%
		<b>PROMEDIO</b>	<b>64%</b>	<b>83%</b>	<b>53%</b>

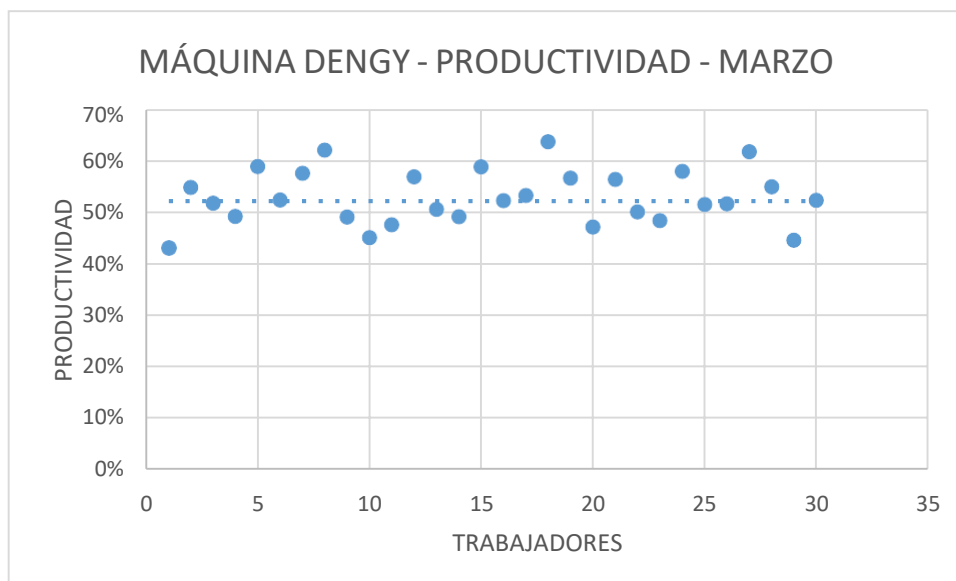


Figura 39. Productividad maquina Dengy - MARZO

Ningún trabajador logra cumplir la Capacidad Instalada, la máxima productividad es de 154 productos por hora en la fabricación de Retén por Toyota de 223 productos por hora, cumpliendo el 69% de eficiencia. Y la mínima productividad es de Retén por Toyota de 131 productos por hora de 223 productos por hora, cumpliendo una eficiencia de 59%. La productividad promedio es de 53%

En el mes de abril la productividad fue de 15187 productos/hora, el detalle diario del mes está en el Anexo 11.

Tabla 86. Resumen de Productividad del mes de ABRIL

<b>PROMEDIO DIARIO</b>	<b>121499</b>	
<b>TOTAL AL MES</b>	3158967	
<b>CAPACIDAD INSTALADA</b>	5000000	
<b>EFICACIA</b>	63%	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	15187	<b>PRODUCTO/HORA</b>

Se muestra el resumen de productividad por trabajador en el mes de abril:

Tabla 87. Productividad por trabajador Máquina Denny Mes de Abril

<b>MAQ. DENGY</b>	<b>CAPACIDAD INSTALADA</b>				
<b>Trabajadores</b>	<b>Producto/hora por trabajador</b>	<b>Producto/hora por trabajador</b>			
	<b>RETEN PARA</b>	<b>RETEN PARA</b>	<b>EFICACIA</b>	<b>EFICIENCIA</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>
<b>A000170</b>	<b>VOLVO-275775</b>	<b>VOLVO-275775</b>			
1	74	125	59%	71%	42%
2	83	125	66%	81%	53%
3	81	125	64%	78%	50%
<b>A000161</b>	<b>RETEN PARA BMW-260</b>	<b>RETEN PARA BMW-260</b>			
4	136	224	61%	79%	48%
5	148	224	66%	87%	57%
6	140	224	63%	82%	51%
<b>A001345</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>			
7	147	223	66%	85%	56%
8	152	223	68%	89%	61%
9	135	223	61%	79%	48%
10	130	223	58%	76%	44%
<b>A003586</b>	<b>RETEN 3992.040</b>	<b>RETEN 3992.040</b>			
11	197	324	61%	77%	46%
12	215	324	66%	84%	56%
13	203	324	63%	79%	49%
<b>A000166</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>			
14	203	335	61%	79%	48%
15	222	335	66%	86%	57%
16	210	335	63%	82%	51%
<b>A000168</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>			
17	154	254	61%	86%	52%
18	169	254	66%	94%	62%
19	159	254	63%	88%	55%
<b>A000261</b>	<b>RETEN PARA NISSAN H-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN H-45</b>			
20	105	173	61%	76%	46%
21	115	173	66%	83%	55%

22	108	173	63%	78%	49%
<b>A000162</b>	<b>RETEN PARA NISSAN L.30</b>	<b>RETEN PARA NISSAN L.30</b>			
23	148	243	61%	78%	47%
24	161	243	66%	85%	57%
25	152	243	63%	80%	50%
<b>A002500</b>	<b>RETEN PARA HONDA 30.40</b>	<b>RETEN PARA HONDA 30.40</b>			
26	157	260	61%	83%	50%
27	172	260	66%	91%	60%
28	162	260	63%	86%	54%
<b>A001665</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN MARCOPOLO 3600</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN MARCOPOLO 3600</b>			
29	7	12	61%	72%	44%
30	8	12	66%	78%	51%
		<b>PROMEDIO</b>	<b>63%</b>	<b>82%</b>	<b>52%</b>

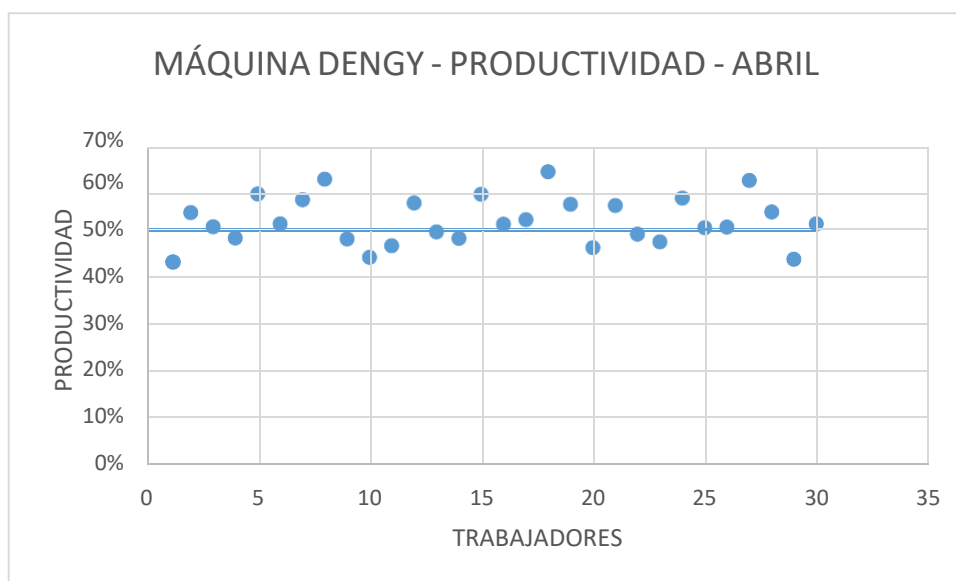


Figura 40. Productividad maquina Dengy - ABRIL

Ningún trabajador logra cumplir la Capacidad Instalada, la máxima productividad es de 152 productos por hora en la fabricación de Retén por Toyota de 223 productos por hora, cumpliendo el 68% de eficiencia. Y la mínima productividad es de Retén por Toyota de 130 productos por hora de 223 productos por hora, cumpliendo una eficiencia de 58%. La productividad promedio es de 52%.

ANEXO N°21: Productividad por mes desde Mayo.

Tabla 88. Productividad por trabajador en el mes de mayo después de la aplicación de la propuesta.

<b>MAQ. DENGY</b>		<b>CAPACIDAD INSTALADA</b>				
<b>Trabajadores</b>	<b>Producto/hora por trabajador</b>	<b>Producto/hora por trabajador</b>		<b>EFICACIA</b>	<b>EFICIENCIA</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>
<b>A000170</b>	<b>RETEN PARA VOLVO-275775</b>	<b>RETEN PARA VOLVO-275775</b>				
1	101	125	80%	84%	67%	
2	114	125	91%	94%	85%	
3	110	125	88%	92%	81%	
<b>A000161</b>	<b>RETEN PARA BMW-260</b>	<b>RETEN PARA BMW-260</b>				
4	185	224	83%	82%	68%	
5	203	224	91%	90%	82%	
6	191	224	85%	85%	73%	
<b>A001345</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>	<b>RETEN PARA TOYOTA</b>				
7	200	223	90%	89%	80%	
8	208	223	93%	92%	86%	
9	185	223	83%	82%	68%	
10	177	223	79%	79%	62%	
<b>A003586</b>	<b>RETEN 3992.040</b>	<b>RETEN 3992.040</b>				
11	269	324	83%	90%	74%	
12	294	324	91%	98%	89%	
13	277	324	85%	92%	79%	
<b>A000166</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>	<b>RETEN PARA NISSAN K-34</b>				
14	278	335	83%	85%	70%	
15	304	335	91%	93%	84%	
16	286	335	85%	87%	75%	
<b>A000168</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN J-45</b>				
17	210	254	83%	88%	73%	
18	230	254	91%	96%	87%	
19	217	254	85%	90%	77%	
<b>A000261</b>	<b>RETEN PARA NISSAN H-45</b>	<b>RETEN PARA NISSAN H-45</b>				
20	143	173	83%	88%	72%	
21	157	173	91%	96%	87%	
22	148	173	85%	90%	77%	
<b>A000162</b>	<b>RETEN PARA NISSAN L.30</b>	<b>RETEN PARA NISSAN L.30</b>				
23	201	243	83%	84%	69%	
24	220	243	91%	92%	83%	
25	208	243	85%	87%	74%	
<b>A002500</b>	<b>RETEN PARA HONDA 30.40</b>	<b>RETEN PARA HONDA 30.40</b>				

26	215	260	83%	90%	74%
27	235	260	91%	98%	89%
28	222	260	85%	92%	79%
<b>A001665</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN MARCOPOLO 3600</b>	<b>RETEN PARA CAMIÓN MARCOPOLO 3600</b>			
	29	10	12	83%	87%
30	11	12	90%	94%	84%
		<b>PROMEDIO</b>	<b>86%</b>	<b>89%</b>	<b>77%</b>

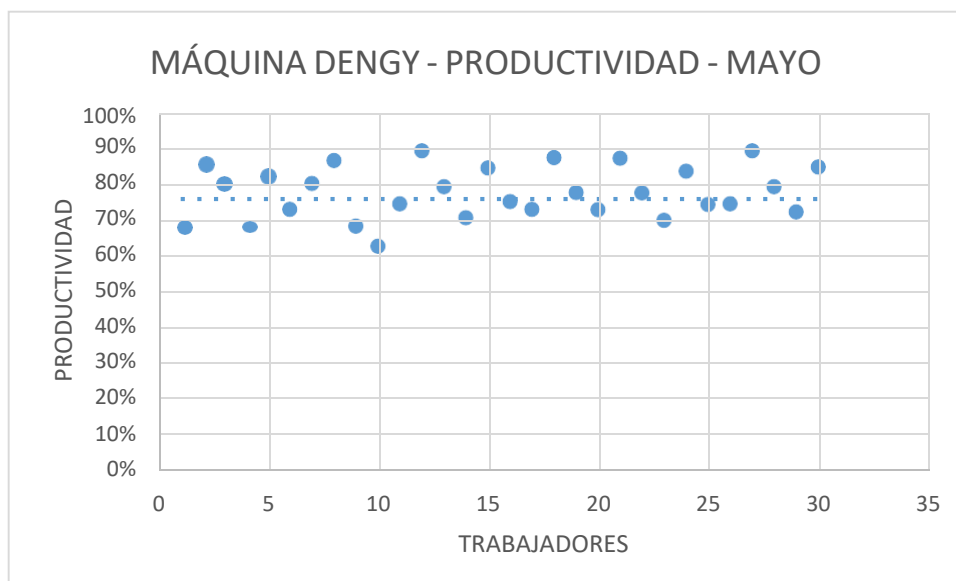


Figura 41. Productividad del mes de mayo

Ningún trabajador logra cumplir la Capacidad Instalada, la máxima productividad es de 152 productos por hora en la fabricación de Retén 3992.040 de 294 productos por hora, cumpliendo el 89% de productividad. Y la mínima productividad es de Retén por Toyota de 177 productos por hora de 223 productos por hora, cumpliendo una productividad de 62%. La productividad promedio es de 77%

ANEXO N°22: Cantidad de trabajadores por grados, considerando la productividad actual.

Tabla 89. Productividad por trabajador y posible grado de incentivo

TRABAJADORES	PRODUCTIVIDAD resumen de 3 meses	POSIBLES GRADOS
1	33%	nada
2	37%	nada
3	36%	nada
4	61%	Grado 2
5	67%	Grado 2
6	63%	Grado 2
7	66%	Grado 2
8	68%	Grado 2
9	61%	Grado 2
10	58%	Grado 1
11	44%	Grado 1
12	47%	Grado 1
13	44%	Grado 1
14	44%	Grado 1
15	48%	Grado 1
16	46%	Grado 1
17	50%	Grado 1
18	55%	Grado 1
19	52%	Grado 1
20	35%	nada
21	39%	nada
22	37%	nada
23	47%	Grado 1
24	51%	Grado 1
25	48%	Grado 1
26	40%	nada
27	44%	nada
28	41%	nada
29	21%	nada
30	22%	nada
31	54%	Grado 1
32	47%	Grado 1
33	51%	Grado 1
34	43%	nada
35	51%	Grado 1
36	56%	Grado 1
37	53%	Grado 1
38	67%	Grado 2
39	70%	Grado 2
40	67%	Grado 2
41	54%	Grado 1
42	35%	nada
43	38%	nada
44	36%	nada
45	36%	nada
46	20%	nada
47	22%	nada
48	26%	nada

49	28%	nada
50	20%	nada
51	22%	nada
52	45%	Grado 1
53	49%	Grado 1
54	46%	Grado 1
55	29%	nada
56	32%	nada
57	30%	nada
58	63%	Grado 2
59	68%	Grado 2
60	66%	Grado 2
61	66%	Grado 2
62	74%	Grado 3
63	80%	Grado 3
64	56%	Grado 1
65	61%	Grado 2
66	60%	Grado 2
67	59%	Grado 1
68	64%	Grado 2
69	70%	Grado 3
70	66%	Grado 2
71	70%	Grado 3
72	77%	Grado 3
73	73%	Grado 3
74	82%	Grado 3
75	90%	Grado 3
76	84%	Grado 3
77	40%	nada
78	43%	nada
79	40%	nada
80	43%	nada

Tabla 90. Resumen de grados y cantidades

GRADOS	NIVEL DE PORCENTAJES	CANTIDAD
Grado 3	mayoría de 70%	9
Grado 2	mayoría de 59%	17
Grado 1	mayoría de 44%	25
Nada	menor a 44%	29



## ANEXO N°23: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Marco teórico
¿En qué medida la Propuesta de Gestión del Talento Humano incrementará la Productividad de los colaboradores de la empresa Retenes Willy Busch, Lima 2022?	Proponer un Modelo de Gestión del Talento Humano para incrementar la Productividad de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022.	La Propuesta de la Gestión del Talento Humano incrementará la Productividad Laboral de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022.	<p><b>Variable independiente:</b> Gestión del talento humano</p> <p>D1: Diseño de puestos de trabajo D2: Plan de capacitación D3: Plan de incentivos D4: Plan de motivación laboral</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Productividad</p> <p>D1: Eficiencia D2: Eficacia</p>	<p>Diseño de puestos de trabajo Plan de capacitación Plan de incentivos Plan de motivación laboral</p> <p>Productividad Eficiencia Eficacia</p>
	<b>Objetivos específicos</b>			
	Realizar el Diagnóstico de la situación actual de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022.			
	Desarrollar el Modelo de la Gestión del Talento Humano en la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022.			
	Estimar el impacto de la propuesta de la Gestión del Talento Humano en la productividad de la empresa Retenes Willy Busch, Lima, 2022.			
Determinar el aumento de productividad después de aplicar el modelo de Gestión del Talento Humano de la empresa Retenes Willy Bush, Lima, 2022.				



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GUILLERMO SEGUNDO MIÑAN OLIVOS, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "IMPLEMENTACIÓN DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA RETENES WILLY BUSCH, LIMA -2022", cuyos autores son BARRON ALEJOS GERARDO RENZO, BORDA ZAVALETA AMELIA MADELEIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 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.

LIMA, 09 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUILLERMO SEGUNDO MIÑAN OLIVOS <b>DNI:</b> 44317159 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9523-8043	Firmado electrónicamente por: GMINANO el 13-09- 2022 09:59:09

Código documento Trilce: TRI - 0427804