



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del talento humano para aumentar la productividad en la  
empresa Group Corporation Reye's S.A.C., CHIMBOTE - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Ingeniero Industrial**

**AUTOR:**

Castillo Sandoval, Axel Cristofer (orcid.org/ 0000-0002-6378-8371)

**ASESORA:**

Mg. Argomedo Odar, Lizbeth Jhahaira (orcid.org/0000-0002-2584-8716)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Empresarial y Productiva

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Mi presente tesis va dedicada con todo mi corazón a mi amada madre Regina Esther Sandoval Villalba, por ser columna de mi vida y forjarme por el buen camino con su amor y cariño, que gracias a su gran sacrificio que siempre tuvo conmigo pudo brindarme mi educación, esto es tuyo madre mía, te amo infinitamente.

A mi querido padre Víctor Orlando Castillo Palma, por su apoyo incondicional que frente a las adversidades no dejó de confiar en mí, a mi hija Sofia Arleth Castillo Urbano que gracias a ella pude inspirarme y tener una razón y motivo para seguir con mi carrera, te amo bebé, y a mis hermanos y sobrinos que con palabras de aliento no me dejaron decaer para seguir adelante, gracias a todos. Los quiero.

**Axel Cristofer Castillo Sandoval**

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios en primer lugar por nunca desampararme y siempre protegerme ante cualquier dificultad, por brindarme sabiduría e inteligencia y poder realizar mi presente investigación.

A mis padres por ser un soporte fundamental en mi vida y apoyarme siempre, a mi hija por tanto amor que me da, y a toda mi familia que siempre me respalda y tuvo fe en mí que podría superar cualquier obstáculo.

**Axel Cristofer Castillo Sandoval**

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	iii
Índice de gráficos de figuras.....	v
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variable y Operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimiento .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
4.1. Diagnóstico del desempeño laboral en la empresa.....	18
4.2. Determinar la Productividad actual de la empresa.....	40
4.3. Aplicar la Gestión de talento humano para aumentar la productividad en la empresa .....	44
4.4. Determinar la Productividad final en la empresa.....	51
V. DISCUSIÓN.....	56
VI. CONCLUSIONES.....	61
VII. RECOMENDACIONES .....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS .....	67

## Índice de tablas

Tabla 1. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	14
Tabla 2. Método de análisis de datos.....	16
Tabla 03. Producción (cantidad de trabajo realizado) .....	18
Tabla 04. Calidad (esmero en el trabajo) .....	19
Tabla 05. Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo).....	20
Tabla 06. Cooperación (relaciones interpersonales) .....	21
Tabla 07. Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas) .....	22
Tabla 08. Creatividad (capacidad de innovar) .....	23
Tabla 09. Realización (capacidad de hacer) .....	24
Tabla 10. El espacio de trabajo esta acondicionado para realizar las actividades. .....	25
Tabla 11. El ruido no afecta mi concentración en el trabajo.....	26
Tabla 12. Cuento con los EEPS adecuados.....	27
Tabla 13. Se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.....	28
Tabla 14. Tengo conocimiento de la misión, visión valores de la empresa.....	29
Tabla 15. Las funciones de mi cargo están definidas y claras para mi buen desempeño.....	30
Tabla 16. Cuento con información suficiente para realizar eficazmente mi trabajo. .....	31
Tabla 17. Conozco las estrategias para lograr los objetivos de la empresa.....	32
Tabla 18. Mis jefes me apoyan ante cualquier dificultad. ....	33
Tabla 19. Existe trabajo en equipo. ....	34
Tabla 20. El ambiente de trabajo le produce stress .....	35
Tabla 21. Mi trabajo y esfuerzo son reconocidos. ....	36
Tabla 22. Me siento satisfecho con las condiciones de remuneración asignadas.	37

Tabla 23. Me adapto fácilmente a los cambios .....	38
Tabla 24. Aceptaría otra oportunidad laboral en condiciones similares, aunque esté a gusto con la actual. ....	39
Tabla 25. Productividad enero – abril 2022.....	41
Tabla 26. Productividad diaria del mes de abril.....	42
Tabla 27. Programa de Inducción .....	44
Tabla 28. Programa de Pausas Activas .....	45
Tabla 29. Plan de Capacitaciones.....	47
Tabla 30. Incentivo no Monetario .....	48
Tabla 31. Incentivo Individual.....	49
Tabla 32. Incentivo Grupal .....	50
Tabla 33. Productividad mayo – setiembre 2022 .....	51
Tabla 34. Productividad diaria agosto 2022 .....	52
Tabla 35. Comparación Enero – Abril (Preprueba) y Mayo – Setiembre (Posprueba) .....	53

## Índice de gráficos de figuras

Figura 1. Procedimiento .....	15
Figura 2. Producción (cantidad de trabajo realizado) .....	18
Figura 3. Calidad (esmero en el trabajo) .....	19
Figura 4. Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo) .....	20
Figura 5. Cooperación (relaciones interpersonales).....	21
Figura 6. Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas) .....	22
Figura 7. Creatividad (capacidad de innovar).....	23
Figura 8. Realización (capacidad de hacer) .....	24
Figura 9. El espacio de trabajo esta acondicionado para realizar las actividades.	25
Figura 10. El ruido no afecta mi concentración en el trabajo.....	26
Figura 11. Cuento con los EEPS adecuados. ....	27
Figura 12. Se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.....	28
Figura 13. Tengo conocimiento de la misión, visión valores de la empresa.....	29
Figura 14. Las funciones de mi cargo están definidas y claras para mi buen desempeño.....	30
Figura 15. Cuento con información suficiente para realizar eficazmente mi trabajo. ....	31
Figura 16. Conozco las estrategias para lograr los objetivos de la empresa.....	32
Figura 17. Mis jefes me apoyan ante cualquier dificultad.....	33
Figura 18. Existe trabajo en equipo.....	34
Figura 19. El ambiente de trabajo le produce stress .....	35
Figura 20. Mi trabajo y esfuerzo son reconocidos.....	36
Figura 21. Me siento satisfecho con las condiciones de remuneración asignadas. ....	37

Figura 22. Me adapto fácilmente a los cambios. ....	38
Figura 23. Aceptaría otra oportunidad laboral en condiciones similares, aunque esté a gusto con la actual. ....	39
Figura 24. Diagrama de Operaciones del proceso de conserva de pescado en GCR. ....	40
Figura 25. Comprensión de situaciones (Productividad de destajo).....	43
Figura 26. Comprensión de situaciones (Productividad de jornal) .....	43
Figura 27. Comprensión de situaciones (Aprovechamiento de la MP).....	43
Figura 28. Comparación de situaciones (productividad de destajo) .....	54
Figura 29. Comparación de situaciones (productividad del jornal) .....	55
Figura 30. Comparación de situaciones (Aprovechamiento de la MP).....	55



## RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación presenta como título “Gestión del talento humano para aumentar la productividad de la empresa Group Corporation Reye’s SAC, Chimbote – 2022”, se dedica a la producción de conservas de pescado y tiene problemas bajos de productividad por bajo rendimiento de los colaboradores, que se encuentran desmotivados y problemas de clima laboral por lo cual el estudio es de tipo aplicativo con enfoque cuantitativo, teniendo, así como objetivo general Determinar de qué manera la Gestión del Talento humano influye en la productividad de la empresa, se tuvo como muestra a 100 trabajadores del área de producción.

Se realizó la aplicación del método de escala gráfica y una encuesta de clima laboral para el diagnóstico y para la ejecución utilizamos los instrumentos como la inducción, capacitaciones, pausas activas, incentivos monetarios y no monetarios. Para determinar la productividad utilizamos formatos de productividad, teniendo como resultados después de aplicada la gestión del talento humano que en la productividad de destajo se obtuvo el 11% de incremento, en la productividad de jornal el 9% y en el aprovechamiento de la materia prima un incremento del 51.46%, finalizando que si aplica la Gestión del talento humano para aumentar la productividad.

**Palabras claves:** Gestión del talento humano, desempeño laboral ,productividad

## ABSTRACT

The development of the present investigation presents as title "Management of human talent to increase the productivity of the company Group Corporation Reye's SAC, Chimbote - 2022", it is dedicated to the production of canned fish and has low productivity problems due to low yield of the collaborators, who are unmotivated and work environment problems, for which the study is of an applicative type with a quantitative approach, having, as well as the general objective, to determine how Human Talent Management influences the productivity of the company, it was as a sample of 100 workers in the production area.

The application of the graphic scale method and a work environment survey were carried out for the diagnosis and for the execution we used instruments such as induction, training, active breaks, monetary and non-monetary incentives. To determine productivity we use productivity formats, having as results after applying human talent management that in piecework productivity an 11% increase was obtained, in wage productivity 9% and in the use of raw material an increase of 51.46%, concluding that if Human Talent Management is applied to increase productivity.

**Keywords:** Human talent management, work performance , productivity

## I. INTRODUCCIÓN

En este entorno las empresas lo que necesitan es perpetuar su nivel de eficiencia, eficacia y productividad, lo cual se propone la idea de evolucionar hacia una política orientada en la Gestión del Talento Humano para mejorar la productividad laboral y poder lograr compañías competitivas en un ambiente sumamente cambiante hay que recurrir a las personas, el factor clave que aporta la consistencia, solidez y mejora organizacional, hoy en día las empresas se encuentran con gran inquietud por la dura competencia la cual requiere de diferentes cambios para adaptarse a estos desafíos. Tienen que encontrar estrategias para obtener mejor competitividad en el mercado y así lograr mantenerse a flote y seguir evolucionando.

Hace apenas algunos años en el ámbito organizacional se ha venido innovando con el sector humano; que desde la Revolución Industrial tomó altura y en los últimos tiempos se percibe una curvatura empinada la cual año tras año se fortalece, sus tendencias indican el crecimiento, lo cual ha venido siendo importante, pero sólo hasta hace tres décadas tomó gran prestigio y se le dio el renombre de Gestión humana. Este principio ha evolucionado de tal manera que a la actualidad genera un valor simbólico en las organizaciones, creando su propia oportunidad y formando especialistas cuyo fin que tienen es alcanzar que el trabajador sea el factor más importante de una empresa (Poveda Sierra 2018).

Hace una década, la prioridad que tenía el área de RRHH tenía que ver en la planificación de la sucesión y el equipamiento de los líderes con las habilidades necesarias para lograr resultados positivos. Hoy en día, las tendencias indican que los empleadores ven la creciente lucha por los trabajadores calificados como su principal competidor. Por tanto, el espacio de trabajo debería estar mucho más centrado en el bienestar de los trabajadores. Esto ha llevado a los trabajadores a reinventar la forma en que administran el talento y simplificar, entre otras cosas, horarios mucho más flexibles, mejores planes de recompensa, planes de compensación, planes de crecimiento y más.(Pérez 2019). Cuando esta se basa en la Gestión del Talento Humano y la productividad es referirse a la espina dorsal de las empresas, porque son los factores claves responsables del crecimiento y

evolución de las estas. Por lo general, un trabajador con un buen desempeño laboral es el más buscado por otras empresas en las contrataciones ya que sumerge y ayuda a una buena productividad, esta es una de las razones por las que la empresa es el principal vehículo de crecimiento profesional y desarrollo de los empleados (Checa, Cabrera y Chávarry, 2020).

El desarrollo de la nueva economía tiende a tener requisitos más altos para la calidad general y las habilidades del desempeño laboral. El proceso de nuevo desarrollo económico, las nuevas tecnologías se utilizan ampliamente en varias industrias nuevas como factores subyacentes de producción, y el proceso de progreso tecnológico está inevitablemente acompañado por un incremento gradual de la Demanda de la mano de obra calificada, lo cual requiere que por el lado del trabajo del colaborador realice cambios correspondientes a medida que cambia la estructura de la demanda del mercado laboral. Con la continua optimización y actualización de la estructura industrial, la contradicción entre la oferta y la Demanda de Mano de Obra se ha vuelto cada vez más prominente, lo que se manifiesta principalmente en la escasez de talentos calificados, el desequilibrio de las regiones de Oferta y Demanda de Mano de Obra, la contradicción estructural prominente de cada empleo, etc. La estructura de empleo de la fuerza de trabajo va a la vigencia del desarrollo de la estructura industrial hasta cierto punto, y existe una incongruencia entre los dos. (Liang y otros 2021)

La Gestión del Talento Humano en Perú es muy fundamental. En un país con una mayor proporción de colaboradores informales, la gestión de talento humano es compleja. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la inclinación es concreta. En el reporte de empleo trimestral de (agosto - octubre), el instituto dio resultados claros. lo cual significó el 68,2% del total de trabajadores informales en el área urbana, lo que implica una falta de acceso a una amplia gama de derechos y servicios que los colaboradores obtienen. Según su informe, el 87,3% de los empleados carecen de seguridad social o laboran en entidades de producción no registradas. Ello todo sucede en empresas pequeñas, para ello las empresas deben dar prioridad al talento que se tiene. Incluyendo una cultura organizacional que promueva la concordancia y el bienestar de los trabajadores,

dicen. Otro significado que adjuntan es un modelo de estrategias de RRHH que motivan, atraen, desarrollan y mantienen a los colaboradores dedicados y productivos. (Corte 2021).

Acercándonos más a la realidad, en Chimbote que es el puerto pesquero más importante del país teniendo diversas empresas pesqueras dedicadas a la conserva, harina, aceite y congelado de pescado, tienen la necesidad de ser sobresalientes en su rubro ya que existe mucha competencia en el mercado, lo cual buscan mejorar e implementar diseños y objetivos para ser una empresa competitiva, se actualizan en la tecnología de sus equipos y dejan de lado al factor humano, lo cual es la cabeza de las empresas y es así donde el desarrollo del talento humano es infaltable para una buena gestión, tal es el caso de La empresa Group Corporation Reye's S.A.C., ubicado en la Av. Principal Mz C lote 9,10,11. Zona Industrial, Gran Trapecio que esta es una planta dedicada al proceso de conservas de pescado que lleva ya 6 años al servicio del Perú, a programa y mercado local. Sus principales especies que emplean son el bonito, caballa, jurel y anchoveta, los cuales son convertidos en filete, grated y entero en salsa de tomate.

La Empresa Group Corporation Reye's S.A.C., presenta dificultades con el desempeño laboral y refleja bajo rendimiento productivo, Viéndose reflejado cierto egoísmo entre los compañeros para obtener ayuda, la falta de comunicación entre el área de trabajo, se identifica cierto descontento de los trabajadores por sentirse hostigados y excesivamente controlados en la realización de su función, también la falta de autoestima que puedan tener el personal afectaría también lo cual provoca sensaciones de incapacidad personal, ineficiencia en su labor y baja productividad.

La Empresa Group Corporation Reye's S.A.C., padece el problema con el sector humano lo cual afecta mucho a la organización, el ambiente laboral es un factor indispensable ya que los trabajadores deben sentirse cómodos para realizar sus labores y poder desempeñarse mejor. Simplemente al hacer un breve análisis se percibe falta de compromiso del personal con la empresa, un desorden productivo, habiendo puesto en intervención del porqué de su bajo desempeño laboral, la

información de los propios trabajadores es que existen puntos como el mobbing, pagos bajos, recortes de sueldos sin justificación, la falta de incentivos y capacitaciones de la empresa Group Corporation Reye's S.A.C. para ellos, teniendo en cuenta algunos puntos podemos llegar a un planteamiento de que podríamos hacer para mejorar y levantar el desempeño laboral, aplicando la Gestión del humano, sabemos también que la organización trabaja con personal de destajo para las áreas de filete y envasado donde se puede percibir mayor ausencia de desempeño laboral y también trabajan con personal jornal que tienen menos presión, pero igual existe un bajo rendimiento. Teóricamente si los trabajadores tienen un elevado grado de motivación hacia su labor, entonces obtendrán un buen desempeño laboral, lo que define que la motivación es un factor clave que influye enormemente su desempeño laboral de los empleados.

Por lo antes dicho surge la siguiente interrogante: ¿De qué manera la Gestión del Talento humano influye en la productividad en la empresa Group Corporation Reye's S.A.C. Chimbote – 2022? Esta investigación se justifica ya que la empresa Group Corporation Reye's S.A.C., no se enfoca en el personal por lo que tienen muchas falencias y están afectando enormemente a la organización, es ahí donde aplicaremos estrategias de desarrollo de talento humano, y así poder ser favorable con el rendimiento y también aumentar la productividad de la empresa.

A nivel social, la investigación se basó en aumentar el desempeño laboral, lo que es muy importante ya que se obtiene una mejora en cuanto a rendimiento y aumenta su autoestima y con ello el nivel de confianza con su trabajo, se puede decir que es una mejora directa para los trabajadores porque los hace más competitivos y así podrán ser más eficientes y eficaces y podrán tener muchas oportunidades laborales.

A nivel medio ambiental, las capacitaciones ayudaron a poder tener un mejor manejo de sus instrumentos de trabajo y ser más ordenados y limpios para la obtención de un producto inocuo, también se dice que al tener un efecto positivo en su rendimiento con ayuda de las estrategias realizadas podremos tener menos retraso al momento de la producción, ya que es continuo y esto puede generar

contaminación con el retraso o cuellos de botellas que se puedan generar.

A nivel económico, este trabajo de investigación ayudo mucho al desarrollo económico de la empresa, porque a mayor rendimiento, aumenta su productividad y esto genera un incremento en los ingresos, lo cual también ayuda mucho a la organización para poder restablecerse.

Para la siguiente investigación tenemos el objetivo general: Determinar de qué manera la Gestión del Talento humano influye en la productividad de la empresa Group Corporation Reye's S.A.C., Chimbote – 2022, por otro lado tenemos como objetivos específicos: Realizar un diagnóstico del desempeño laboral en la empresa Group Corporation Reye's S.A.C., Chimbote – 2022 , Determinar la productividad actual de la empresa Group Corporation Reye's S.A.C., Chimbote – 2022, Aplicar la Gestión de talento humano para aumentar la productividad en la empresa Group Corporation Reye's S.A.C., Chimbote – 2022 , Determinar la productividad final en la empresa Group Corporation Reye's S.A.C., Chimbote – 2022. Teniendo como hipótesis: La Gestión de Talento Humano incrementará la productividad en la empresa Group Corporation Reye's S.A.C., Chimbote – 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En este proyecto, se recolectaron estos datos tales al artículo de investigación de Ramírez (2019), en su investigación titulada “Gestión del Talento Humano y el análisis desde el Enfoque Estratégico”, teniendo como objetivo del estudio el Análisis de la Gestión del Talento Humano con el Enfoque Estratégico en el sector de la minería de Colombia, Chile y Venezuela. Genera un enfoque de diseño descriptivo, cuantitativo, no experimental transversal. Aplicó a 55 gerentes, asignados a las vicepresidencias de las organizaciones Carbones del Guasare, S.A, Cerrejón y Mina de carbono Winter. Mostraron distintos resultados enormemente significativos siendo moderadamente óptimas, destacando la estrategia organizacional, seguida por las características y preferencia de la actualidad, con fallas del diseño funcional. La investigación refleja que el sector de la minería de Colombia, Chile y Venezuela presta especial atención a la estrategia

empresarial, determinada por aplicación de actividades gremial para los colaboradores.

Frías (2021), en su artículo titulado “Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en el sector calzado”, teniendo como objetivo específico, definir la correlación de la calidad de vida laboral y la Gestión del Talento Humano del sector calzado, cuyo enfoque cuantitativo se utilizó en una forma de informe de campo, con un enfoque descriptivo. La población aplicada que se utilizó para los medios fue realizada en 65 organizaciones fabricantes de calzado en la Provincia de Tungurahua, entretanto que se usaría para la muestra se utilizarían 6 organizaciones del sector del calzado. Como resultado, la calidad del significado de la obra se considera como la representación positivo o negativo en un ambiente de trabajo. Entonces se dice que la gestión adecuada del Talento Humano lograra un mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores.

Flores (2016) en su investigación “Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa SIDELCORSA CIA. En la ciudad de Guayaquil” para obtener el título de Ingeniera en Contaduría Pública y Auditoría, CPA., Tiene como objetivo de este estudio diseñar un plan de formación que mejore el Desempeño Laboral en SIDELCORSA CIA. Para este desarrollo de la investigación emplearon un cuestionario proporcionado por la organización. Metodológicamente plasmada en la aplicación de esta encuesta se basó en el estudio directo de estos aspectos en relación con la Gestión del Talento Humano; lo cual emplearon una encuesta entre los colaboradores de la compañía y la información adquirida de la observación directa, resultando en un 66,5% de los empleados, que cree que SIDELCORSA CIA. Deberían darle más importancia a la formación y así estos trabajadores incrementen su Desempeño laboral, finalizando, que establece un programa de formación acorde a las obligaciones de Gestión y recursos del Talento Humano, requeridos para mejorar el desempeño laboral.

Cunalata (2019), en esta tesis titulada “Gestión del Talento Humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa BOHO, AMBATO”, para tener el título de Ingeniero Comercial, lo cual se realizó en Ecuador la cual se utilizó el enfoque



descriptivo porque se inició de la especificación de la problemática, continuando por un bloque de herramientas de la misma, tras la observación directa de los defectos hallados, para luego realizar un análisis de la información recibida, y luego generar un análisis del entorno, ocasionando una proposición, el cual tuvo el manual de técnicas que disminuye el problema, también se usó un tipo de investigación no empírico porque no existió utilización de ninguna variable. Gracias a los resultados que se reflejan en este estudio se presentaron recomendaciones y conclusiones que luego servirían como referencias para los ejecutivos de la organización la cual ayudaría a mejorar.

Maxi, Calle, Matute (2020) en su investigación “Gestión del Talento Humano en Industrias Manufactureras de Cuenca-Ecuador”, como objetivo el estudio consistió en realizar una comparación analítica de la Gestión del Talento Humano en 3 sectores de manufactura de la ciudad de Cuenca-Ecuador. Según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, estos eran: extracción y conservación de carne, confección de vestimenta, menos vestimenta de cuero industria de fabricación de bebidas. Para ello, se lanzó una revisión bibliográfica del recurso humano, utilizando el instrumento Publish or Perish. Se consideró investigaciones parecidos ejecutados en Colombia, así como un instrumento de evaluación para el tema en discusión. La disposición metodológica fue de enfoque explicativo y descriptivo. Los resultados mostraron que las principales estrategias empleadas en las organizaciones determinadas fueron de la efectividad de los procesos de contratación y selección de trabajadores, la descripción de perfiles para los puestos y la contratación de nuevo personal. Sin embargo, la carencia de planes obtuvo un agobio para las empresas. Finalizando, se concluye que, el sector con mejor Gestión del Talento Humano fue el de confección entretanto que, el sector de confección de prendas de vestir registró el más bajo desempeño.

En cuanto en el Perú también tenemos antecedentes es el caso de la tesis de Condori (2018), titulada: “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017”, para la obtención de su título de Licenciada en Trabajo Social en el año 2018 en la ciudad de Puno-Perú, teniendo de objetivo

específico definir qué relación hay entre la Gestión de talentos humanos y el Desempeño Laboral de la dirección regional de transportes y comunicaciones – Puno, para este estudio se realizó una encuesta y se utilizó la encuesta, lo cual se utilizó tal muestra de 46 empleados que trabajan en la dirección regional de comunicaciones y transportes de Puno, tanto los colaboradores nombrados como contratados. El proceso estadístico usado fue del SPSS. De acuerdo con los resultados que se obtuvieron por la encuesta, se define que la Gestión del Talento Humano se correlaciona significativa y directamente con el Desempeño gremial del independiente de la dirección regional de comunicaciones y transportes de Puno, adonde el 34.8% establece que la Gestión del Talento Humano ocurre a veces y por lo tanto el desempeño laboral es a medias. Por lo que la gestión del talento humano representa una relación prudente de un 0,528 respecto al Desempeño Laboral.

Araujo (2015) en su tesis titulada “Diseño de un Modelo gerencial de Gestión del Talento Humano para una PYME en el norte de la ciudad de Quito caso, Autorrepuestos Dhelytyre y car Shopping S.A.” para obtener del título de Ingeniería Comercial, se desarrolló para proponer un prototipo adecuado de Gestión del Talento Humano que incida en todos los sistemas que manipula la gestión del empleado hoy en día y que esté relacionado a la planificación estratégica de la entidad investigada, es considerable señalar que las entrevistas con los gerentes también brindan información cualitativa, la organización que posibilita se realizó la culminación del compromiso de recursos humanos, se hizo un estudio a fondo para identificar las mejores opciones de proposición de la Gestión de Talento en la compañía, posteriormente se realizó la oferta del nuevo prototipo de Gestión para la Gestión del Talento Humano, formado en un plan estratégico y un análisis externo e interno para la creación de metas concretas y claras . Luego implica la definición formal de los desarrollos y lineamientos más importantes que tiene que conducir a la Gestión del Talento Humanos, como la formación de los colaboradores.

Rojas, Céspedes y Bambarem (2021) en su artículo de investigación titulada Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal

operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015, tuvo como objetivo definir la incidencia que tiene la Gestión del Talento Humano en la productividad laboral de los trabajadores en la empresa FISIM SAC. Una metodología de diseño descriptivo correlacional tipo no experimental. Se procedió a aplicar una encuesta a 78 trabajadores de la Empresa FISIM SAC. El resultado obtenido fue que el 87. Five% se considera que es importante tener en cuenta sus habilidades, conocimiento y capacidades al emplear a los trabajadores para mejorar su productividad. Concluyendo que, la capacidad de la compañía son sus empleados, lo cual se sugiere un planteamiento de un Sistema de Gestión del Talento Humano por capacidades que aporte con herramientas, técnicas y mecanismos que genere un rendimiento laboral eficiente. Por lo que aumentara el desempeño y proporciona un trabajo de calidad y el factor humano eficiente, lo que ayudará con una aportación de investigación para que las organizaciones tengan cierta ventaja de competencias que ayudara a alcanzar los metas establecidos por la organización.

Checa, Cabrera y Chávarry (2020) , en su artículo tuvo como título “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el Desempeño laboral en una entidad bancaria, teniendo de objetivo realizar una Estrategia de gestión del talento que ayude a desarrollar, implementar y obtener conocimientos, aptitudes y habilidades que puedan resolver la problemática del presente estudio, lo cual se hizo una evaluación en el estado de actualidad del Desempeño Laboral de la compañía CMAC Piura S.A.C., y se utilizó como técnica una encuesta, la que fue su muestra por 36 trabajadores, para este proceso se usó como herramienta el software SPSS obteniendo validez de alfa de Cronbach con una razón de 0,862; teniendo como resultados en los cuadros estadísticos la escasez de oportunidades de aumento, formación y desconocimiento del plan estratégico, además del bajo nivel de comunicación entre las áreas, los resultados obtenidos, entre otras cosas. Sobre esta base, se realiza en una estrategia que consta de cuatro fases encaminadas a llevar a cabo ejecutar una buena gestión del talento, iniciando por la integración del trabajador en la compañía, la retroalimentación y seguimiento para que de esta forma la problemática que se encuentra en los negocios se pueda resolver. En resumen, el desarrollo de una estrategia de gestión del recurso humano mejorara el desempeño de los trabajadores de esta organización.

Pastor (2018) en la siguiente tesis titulada “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en trabajadores administrativos en una empresa privada de combustibles e hidrocarburos”, realizado en Perú para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, teniendo de objetivo definir la relación que hay entre el Desempeño Laboral y el Clima organizacional en los trabajadores administrativos, se propuso un estudio transversal, prospectivo y correlacional lo cual el enfoque del estudio es no experimental . Conforme lo encontrado en esta investigación, se comprobó que hay una relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional en colaboradores de la administración de esta organización.

Con respecto de las teorías relacionadas, consideramos algunas fuentes bibliográficas, podemos decir lo importante que es la Gestión de Talento Humano para la retención del factor humano de la empresa lo cual es un método para influenciar positivamente sus capacidades, colaborando así, a mejorar los resultados organizativos, Se investigan diversas teorías de motivación que influyen sobre los en manejo actitudes y desenvolvimiento del trabajador. Miranda (2016). En la actualidad referirse a la Gestión del Talento Humano y del Desempeño Laboral es referirse a una sostenibilidad de las compañías con sus trabajadores, ya que es una de las principales piezas responsables del aumento y mejora de estas. Checa y otros (2020), de tal sentido, es de suma importancia que se desarrollen estrategias y medios referentes a esta materia que permitirá una efectividad competitiva en la globalización que se limita (Vera y Blanco 2019). En este mundo moderno las empresas deben tener como primacía tener al talento humano motivado, considerado que es el capital más indispensable por su aporte al brindar crecimiento y productividad. De esta forma, el proyecto tiene de objetivo específico, analizar el Desempeño Laboral y la motivación de los empleados.(Bohórquez 2020), teniendo también de objetivo enfatizar algunos apuntes notables que rotan en torno a la valoración que simboliza el talento humano en esta estructura y su fundamento como componente central para una dirección más importante.(Agudelo 2016), permitiendo a la dirección de la administración y gerencia representar los cambios necesarios para obtener una óptima evaluación de sus procesos y que el área de recursos humanos cumpla el rol clave necesitado para que los trabajadores

desarrollen su máximo potencial y contribuyan a la competitividad de las empresas. (Agudelo, 2012)

Al pertenecer al ejercicio de la Gestión del Talento Humano, el planteamiento del Mercado Interno (MI), en el cual el Talento Humano es llamado también un cliente interno, y el trabajo un cargo – producto, donde el cargo – producto son los beneficios contribuidos a un colaborador por su puesto de trabajo, se buscan las motivaciones al logro del empleado.(Benitez 2006), el latente activo de una empresa son sus trabajadores, lo cual se sugiere un plan organizacional de Gestión de Talento Humano fundamentado en capacidades, habilidades que colabora con mecanismos. (Rojas, Céspedes y Barbare, 2020) La evaluación del desempeño (ED) accede el Desarrollo personal-profesional y da paso a mejorar la Calidad de Vida Laboral (CVL) del empleado. Facilita el reconocimiento de fortalezas, origina procesos de autoevaluación y mejora en el crecimiento de la empresa y su reflejo competitivo.(Matabanchoy, Álvarez y Riobamba, 2019), es de suma importancia la generación de beneficios para los empleados como también a los jefes. El empleo ayuda al crecimiento positivo de la comunidad, lo cual no deben tener aspectos negativos en la organización, como; perjudicar o denigrar el aspecto humano del colaborador. (Frías, 2021)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada, por lo que vamos a resolver los problemas planteados, con el enfoque cuantitativo considerando que el entendimiento tiene que ser objetivo, lo cual se realiza mediante un proceso deductivo, mediante vestimenta numérica y el estudio estadístico inferencial, se prueban hipótesis anticipadamente operacionalizadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

La presente investigación también es de diseño pre experimental trabaja con una muestra pequeña de medida post tratamiento con observaciones, inicio y final de la

aplicación para luego solucionar.(Manzanares Huamán 2018), lo cual existe una relación de las dos variables para encontrar una solución a la problemática establecida.

$$G: O1 \rightarrow X \rightarrow O2$$

G: Área de Producción de la empresa Group Corporation Reye's SAC

O1: Productividad Actual de la empresa Group Corporation Reye's SAC

X: Estrategias de Gestión del Talento Humano

O2: Productividad final de la empresa Group Corporation Reye's SAC

### 3.2. Variable y Operacionalización

Gestión del talento humano – Variable independiente

**Definición conceptual:** La Gestión del Talento Humano se refiere al grupo de políticas y prácticas requeridas para gestionar posiciones de liderazgo que involucren personas o recursos; practicar procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño.(Chiavenato 2009).

**Definición operacional:** La gestión del talento humano se centra en el desarrollo del capital humano para fortalecer su rendimiento y motivación por lo que será planteado, analizado desde su condición situacional actual de su desempeño laboral para darle estrategias de mejora para poder obtener resultados contundentes y positivos.

**Indicadores:** Se obtuvieron como indicadores el planteamiento del método de escala gráfica lo cual determinara el estado actual del desempeño laboral y para poder mejorarla se tuvieron como indicadores la capacitación, pausas activas, el proceso de inducción, los incentivos (sueldos, beneficios sociales y bonificaciones), darles estabilidad laboral, junto con la obtención de un buen ambiente laboral.

**Escala de medición:** Ordinal

Productividad – Variable dependiente

**Definición conceptual:** Es la eficacia de los empleados que trabajan en la organización, lo que es necesario para que las organizaciones y los individuos operen con un excelente trabajo y satisfacción laboral.(Chiavenato 1999).

**Definición operacional:**

La eficiencia es una variación de esfuerzo que se realiza en la empresa en base a la productividad y el aprovechamiento.

**Indicadores:** Se consideraron las variables de eficacia, eficiencia y efectividad en relación al desempeño laboral.

**Escala de medición:** Razón

**3.3. Población, muestra y muestreo**

Tamayo (2004) Teniendo en cuenta que la Población es el total de una problemática del estudio, embarca la universalidad de unidades de interpretación que componen dicha problemática, lo cual debe cuantificarse para algún definido estudio integrando un universalismo X de compañías lo cual son parte de una definida peculiaridad, y se le nombra a la población por establecer el total de la problemática asignado a una investigación. Por ende, esta población de esta investigación está conformada de 100 personas que integran el área de producción de la empresa Group Corporation Reye's S.A.C.

**Criterios de inclusión:** Personal de área de producción.

**Criterios de exclusión:** Almacén, Logística y Administración

Arias (2006) define como muestra un “subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”, por consiguiente, se establece a la muestra la misma de la población, considerándose así al personal del área de producción de la empresa Group Corporation Reye's S.A.C una población muestral.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Bavaresco (2013) “La investigación no tiene sentido sin técnicas de recopilación de datos”, que conducen a la validación de la problemática. Este tipo de investigación cuantitativa define las técnicas que se utilizarán y cada técnica establece las herramientas o instrumentos que se utilizarán. Por ende, aplicamos como técnicas de observación directa el Método de escala gráfica, la cual ayudara a obtener una realidad problemática más profunda otra técnica aplicada es la encuesta lo cual su herramienta será el cuestionario, que también será un informante para poder

establecer las estrategias.

**Tabla 1.** Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica/ Herramienta	Instrumento	Fuente/ Informante
Gestión del talento humano	Observación directa	Método de Escala grafica Formato de Capacitaciones	Área de producción de la empresa Group Corporation Reye's
	Encuesta	Cuestionario	
Productividad	Revisión documental	Formato de productividad	Jefe de productividad de la empresa Group Corporation Reye's



### 3.5. Procedimiento

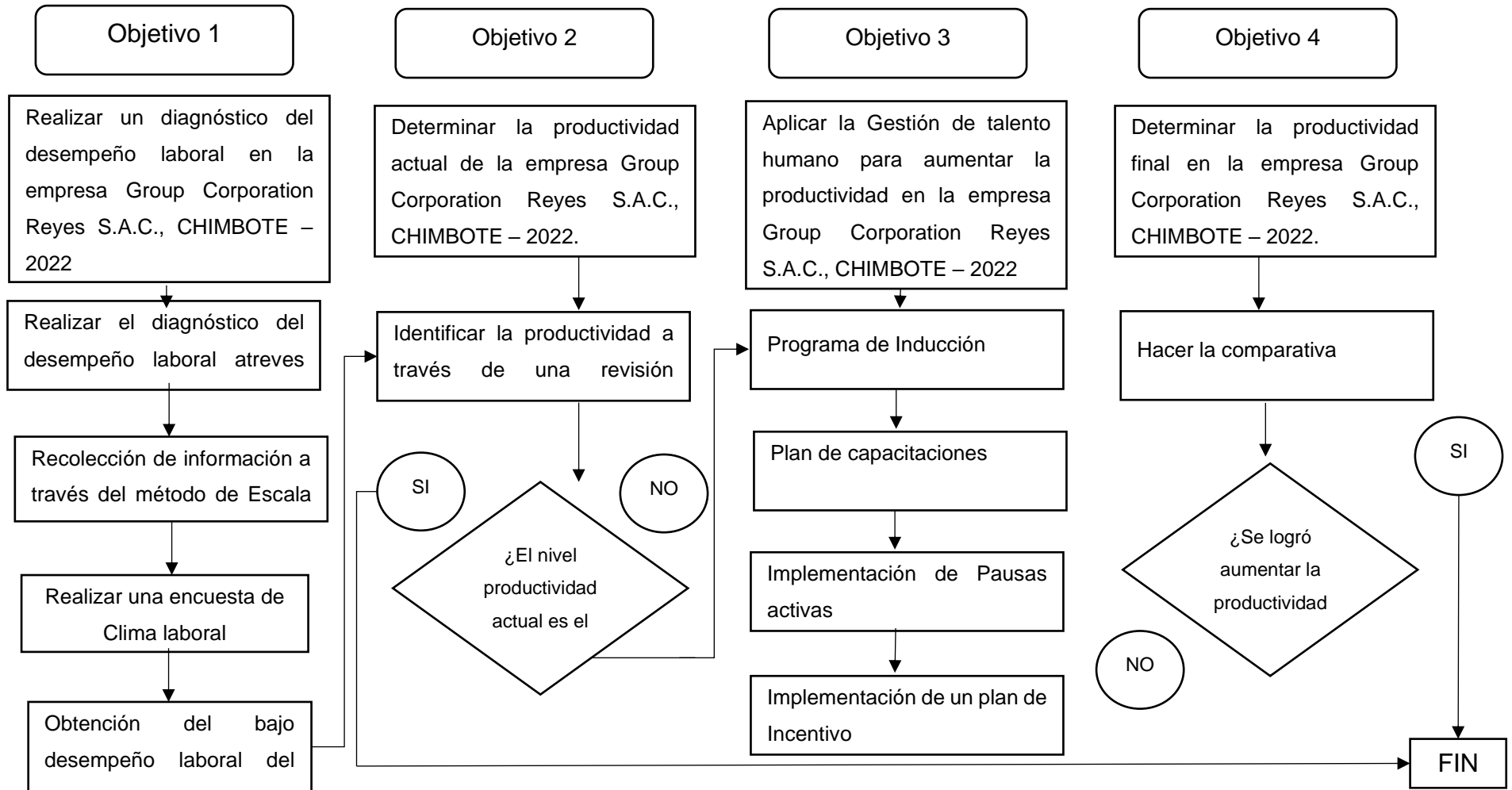


Figura 1. Procedimiento

### 3.6. Método de análisis de datos

**Tabla 2.** Método de análisis de datos

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Resultado</b>
Realizar un diagnóstico del desempeño laboral en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., CHIMBOTE – 2022.	Análisis descriptivo	Método de Escala gráfica (Anexo 2) Cuestionario (Anexo 3)	Se obtendrá resultados del desempeño del personal en la empresa Group Corporation Reyes.
Determinar la productividad actual de la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., CHIMBOTE – 2022.	Análisis descriptivo	Formato de productividad (actual) (Anexo 8)	Se obtendrá los resultados productivos de la actualidad en la empresa Group Corporation Reyes.
Aplicar la Gestión de talento humano para aumentar la productividad en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., CHIMBOTE – 2022	Análisis estratégicos	Programa de Inducción (Anexo 4) Programa de Capacitaciones (Anexo 5) Pausas activas (Anexo6) Plan de Incentivo (Anexo 7)	Se obtendrá mejores resultados con el desempeño de los trabajadores y aumentará la productividad en la empresa Group Corporation Reyes.
Determinar la productividad final en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., CHIMBOTE – 2022.	Estadística Inferencias	Formato de Productividad final (Anexo 9)	Se determinará el aumento significativo de la productividad en la empresa Group Corporation Reyes.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Acorde a lo que rige la Universidad César Vallejo, incluyendo el poder dar cumplimiento a todo lo requerido por la resolución del Consejo No. 01262017 / UCV, para poder hacer todo lo que aquí se establece. El proyecto de investigación aceptado por los autores en cuanto a la sinceridad de resultados, así como la presentación de antecedentes reales de la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., de conformidad con el artículo 7, donde la honestidad. expresado en cada parte del estudio, de la manera más sincera posible para que toda esta información sea valiosa para futuras investigaciones, también se dará el consentimiento de seguimiento para que el estudio pueda ser publicado. Según el artículo 9, los autores no usaran ningún tipo de plagio o copias de las que se pueda obtener la información, la Universidad Cesar Vallejo utiliza el software "Turnitin" para visualizar la investigación con autenticidad, similar a otros estudios, aportando mayor autenticidad. y transparencia con respecto a la investigación presentada, finalmente, el artículo 10, incluyendo los derechos de autor, le da la posibilidad de publicar su investigación bajo un programa establecido, también nos informa sobre las sanciones para quienes la publiquen. sin el consentimiento de los autores expuestos

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Diagnóstico del desempeño laboral en la empresa

Para la realización del diagnóstico del desempeño laboral se realizó una evaluación con el método de Escala Gráfica para poder determinar el desempeño actual de los trabajadores, lo cual a 100 trabajadores entre fileteros, envasadores y jornaleros. Se tabularon los datos con el programa Spss 26.

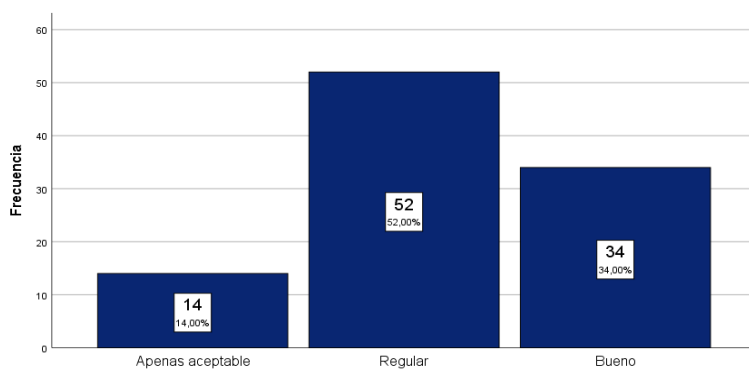
**Tabla 03.** Producción (cantidad de trabajo realizado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0	0	0
	Apenas aceptable	14	14,0	14,0	14,0
	Regular	52	52,0	52,0	66,0
	Bueno	34	34,0	34,0	100,0
	Óptimo	0	0	0,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

#### Interpretación:

Como se logra apreciar en la tabla 3, que la gran mayoría está representada por el 52% realizando una producción regular, el 14% se obtuvo que su producción es apenas aceptable y finalmente el 34% tiene una producción buena.



**Figura 2.** Producción (cantidad de trabajo realizado)

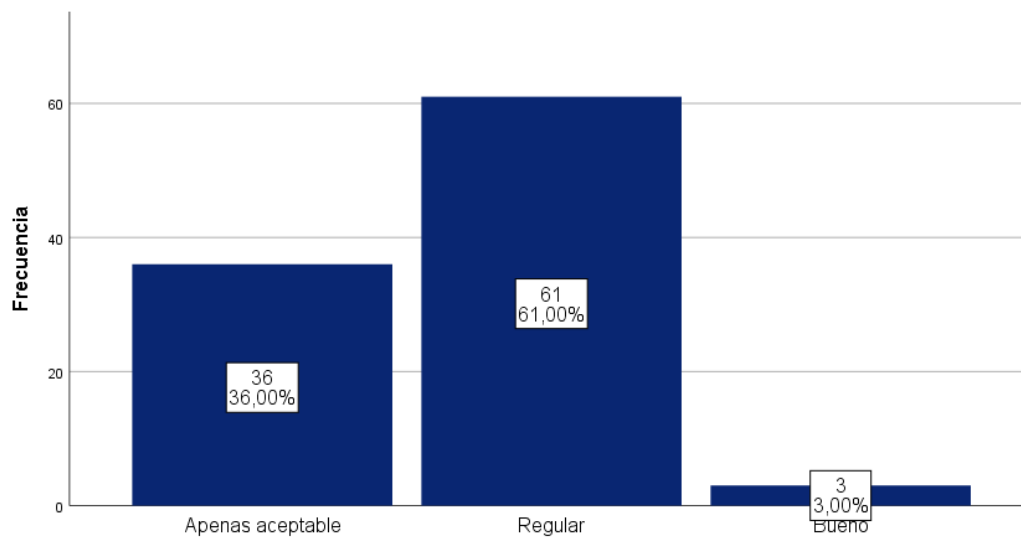
**Tabla 04. Calidad (esmero en el trabajo)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0	0	0,0
	Apenas aceptable	36	36,0	36,0	36,0
	Regular	61	61,0	61,0	97,0
	Bueno	3	3,0	3,0	100,0
	Óptimo	0	0	0,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss 26.

**Interpretación:**

Según la evaluación se obtuvo en la tabla 4 que el 36% tienen una calidad de esmero en el trabajo apenas aceptable, mientras que el 61% tienen una regular calidad de esmero en el trabajo y finalmente el 3% tiene una buena calidad de esmero en el trabajo, lo cual se tiene como fuente una regular calidad de esmero por más de la mitad de los colaboradores.



**Figura 3. Calidad (esmero en el trabajo)**

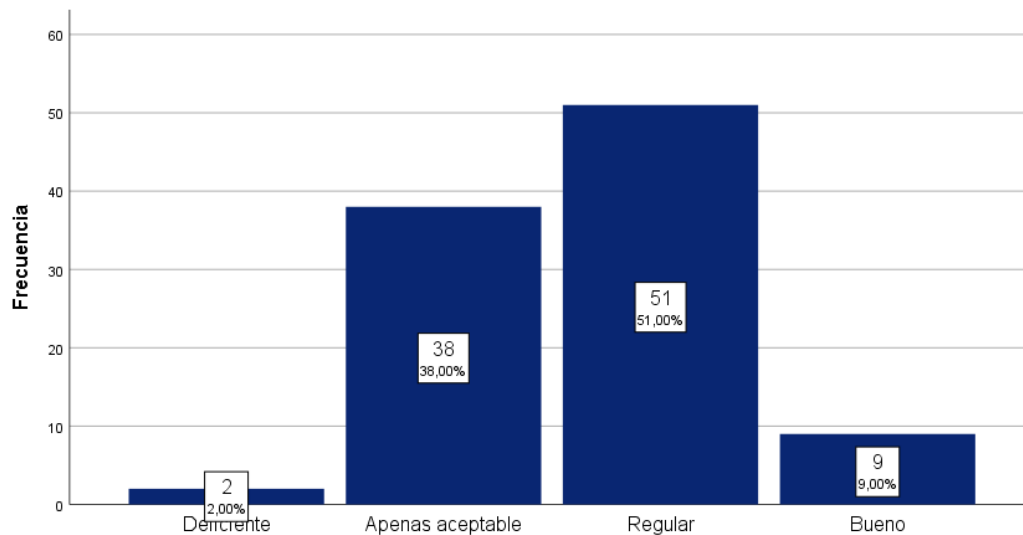
**Tabla 05.** Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	2,0	0,0	2,0
	Apenas aceptable	38	38,0	38,0	40,0
	Regular	51	51,0	51,0	91,0
	Bueno	9	9,0	9,0	100,0
	Óptimo	0	0	0,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

Por lo siguiente se muestra en la tabla 5, que el 2% tienen un deficiente conocimiento en el trabajo, el 38% de evaluados tiene un conocimiento del trabajo apenas aceptable, mientras que el 51% tiene un regular conocimiento del trabajo y finalmente el 9% tiene un buen conocimiento del trabajo, obteniendo así que la mitad de trabajadores conocen regular sobre el trabajo asignado.



**Figura 4.** Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)

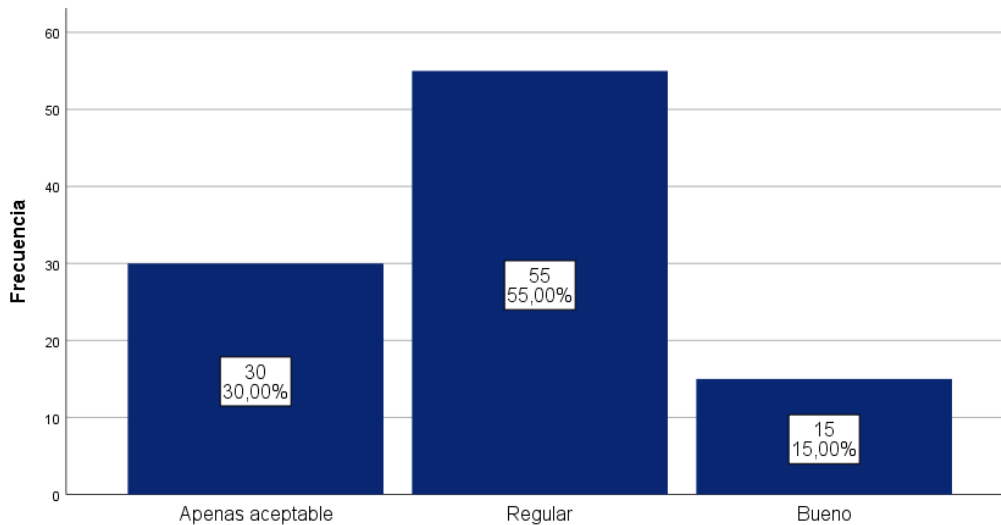
**Tabla 06.** Cooperación (relaciones interpersonales)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0	0	0,0
	Apenas aceptable	30	30,0	30,0	30,0
	Regular	55	55,0	55,0	85,0
	Bueno	15	15,0	15,0	100,0
	Óptimo	0	0	0,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

Según la tabla 6, en la evaluación de las relaciones interpersonales, se obtuvo un 30% apenas aceptable en cooperación, el 55% es regular en cooperación y finalmente un 15% es bueno, aquí se puede observar la falta de compañerismo que entre el ítem de regular y apenas aceptable existe un 85% lo cual decreta la poca relación interpersonal que hay.



**Figura 5.** Cooperación (relaciones interpersonales)

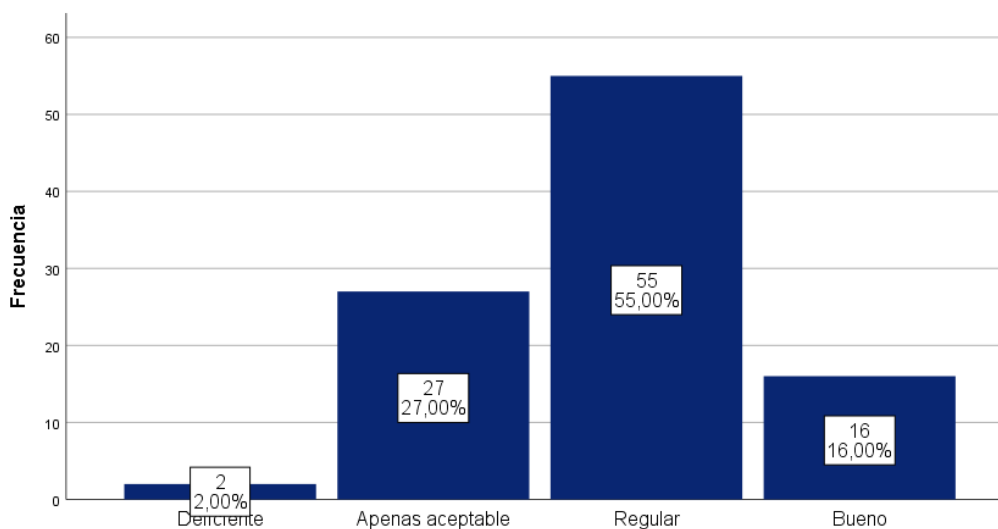
**Tabla 07.** Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	2,0	2,0	2,0
	Apenas aceptable	27	27,0	27,0	29,0
	Regular	55	55,0	55,0	84,0
	Bueno	16	16,0	16,0	100,0
	Óptimo	0	0	0,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

Según la tabla 7, se obtuvo un 2% de deficiente para resolver problemas, el 27% es apenas aceptable en capacidad para resolver problemas, mientras que el 55% tiene una capacidad regular para resolver problemas y finalmente el 16% es bueno para resolver problemas.



**Figura 6.** Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)



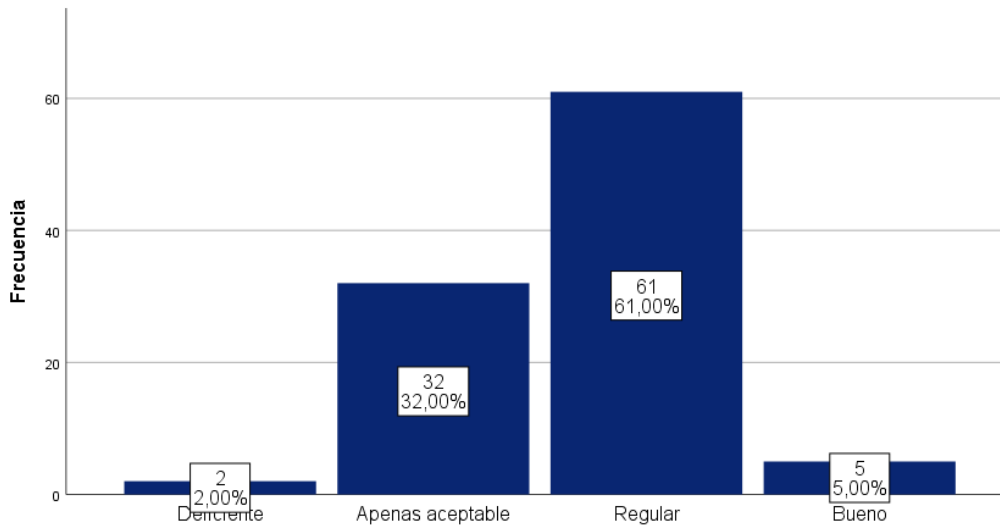
**Tabla 08.** Creatividad (capacidad de innovar)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	2,0	2,0	2,0
	Apenas aceptable	32	32,0	32,0	34,0
	Regular	61	61,0	61,0	95,0
	Bueno	5	5,0	5,0	100,0
	Óptimo	0	0,0	0,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

Según la tabla 8, el 2% tiene creatividad deficiente, el 32% obtuvo en la evaluación apenas aceptable, mientras que el 61% es regular en capacidad de innovar y finalmente el 5% es bueno.



**Figura 7.** Creatividad (capacidad de innovar)

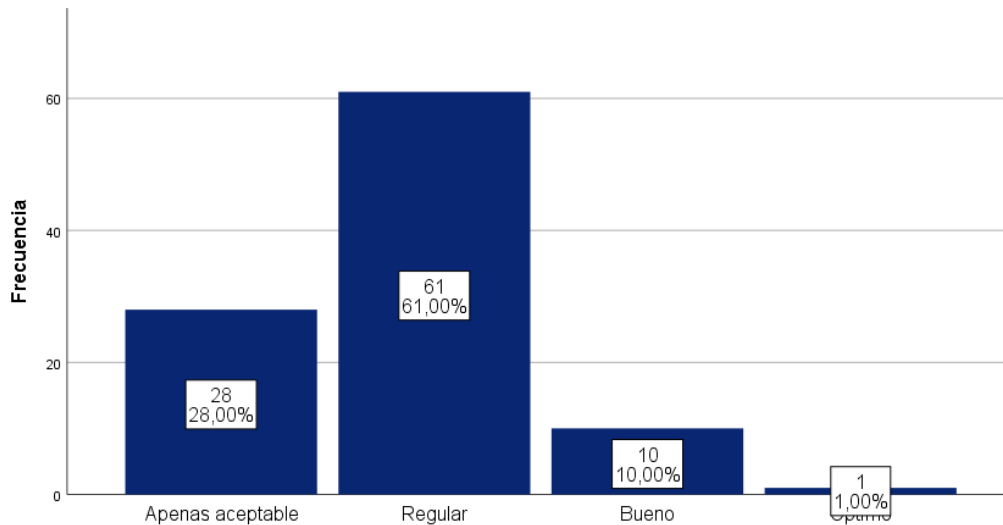
**Tabla 09.** Realización (capacidad de hacer)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
	Apenas aceptable	28	28,0	28,0	28,0
	Regular	61	61,0	61,0	89,0
	Bueno	10	10,0	10,0	99,0
	Óptimo	1	1,0	1,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

Respecto a la tabla 9, el 28% tienen una realización apenas aceptable, mientras que el 61% es regular en su evaluación sobre la realización, el 10% es bueno y finalmente se obtuvo que solo el 1% que está óptimo en capacidad de hacer.



**Figura 8.** Realización (capacidad de hacer)

Luego de realizarse la Evaluación del método de Escala grafica se procedió a aplicar una encuesta basada en el Clima laboral.

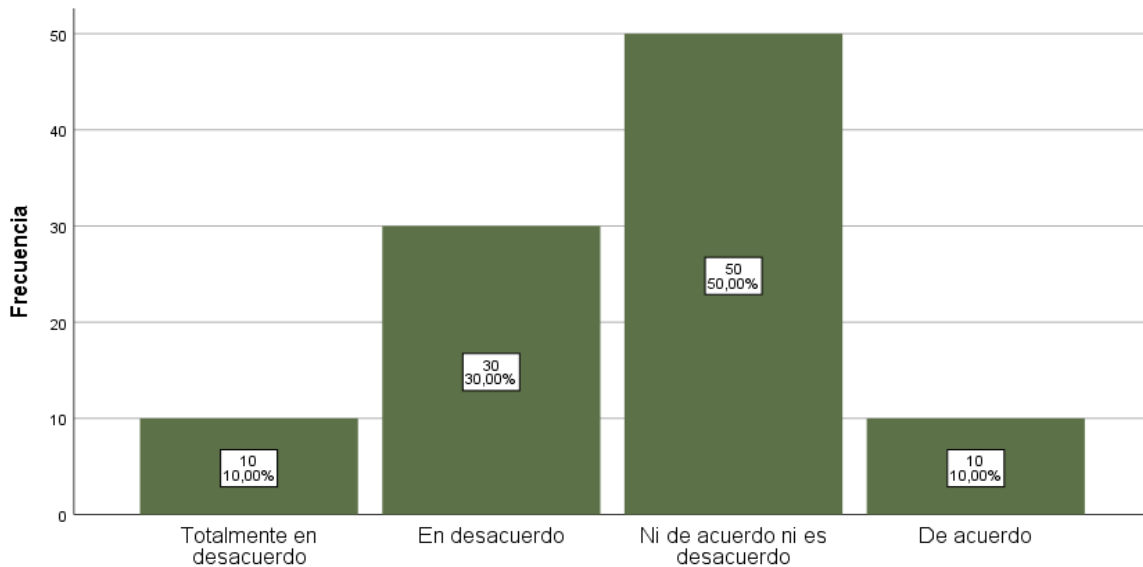
**Tabla 10.** El espacio de trabajo esta acondicionado para realizar las actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	30	30,0	30,0	40,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	50,0	50,0	90,0
	De acuerdo	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss

**Interpretación:**

En la tabla 10, nos muestra respecto a la pregunta 1 que tenemos un 50% de encuestados que no están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 30% está en desacuerdo, el 10% de acuerdo y otro 10% totalmente en desacuerdo.



**Figura 9.** El espacio de trabajo esta acondicionado para realizar las actividades.

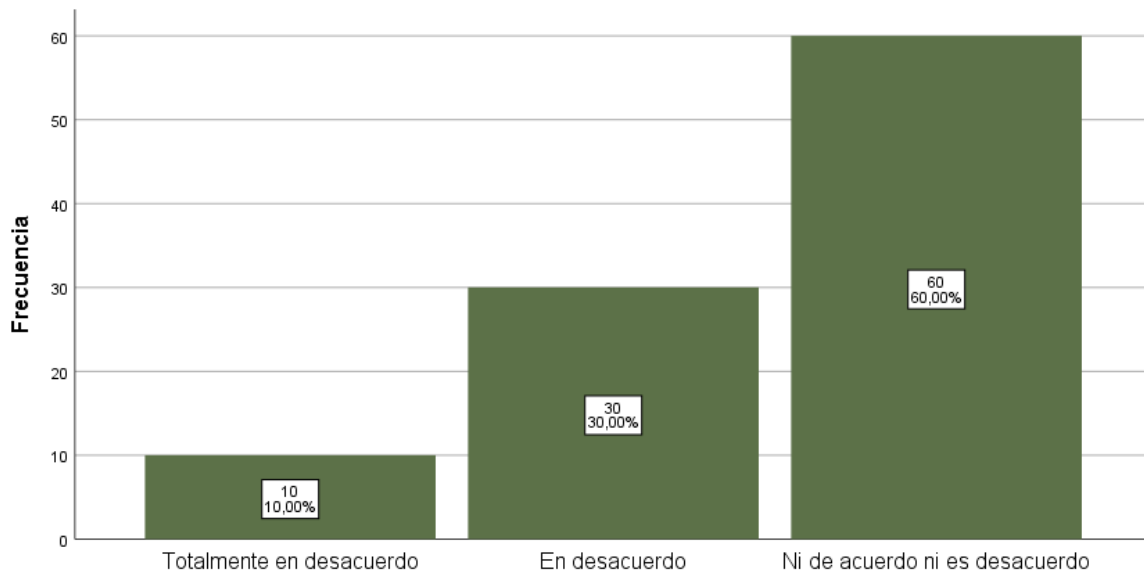
**Tabla 11.** El ruido no afecta mi concentración en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	30	30,0	30,0	40,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	60,0	60,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss

**Interpretación:**

En la tabla 11 muestra la pregunta 2, representando un 60% que están ni de acuerdo ni en desacuerdo lo cual es quizá una costumbre ya para ellos, mientras el 30% en desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo.



**Figura 10.** El ruido no afecta mi concentración en el trabajo.

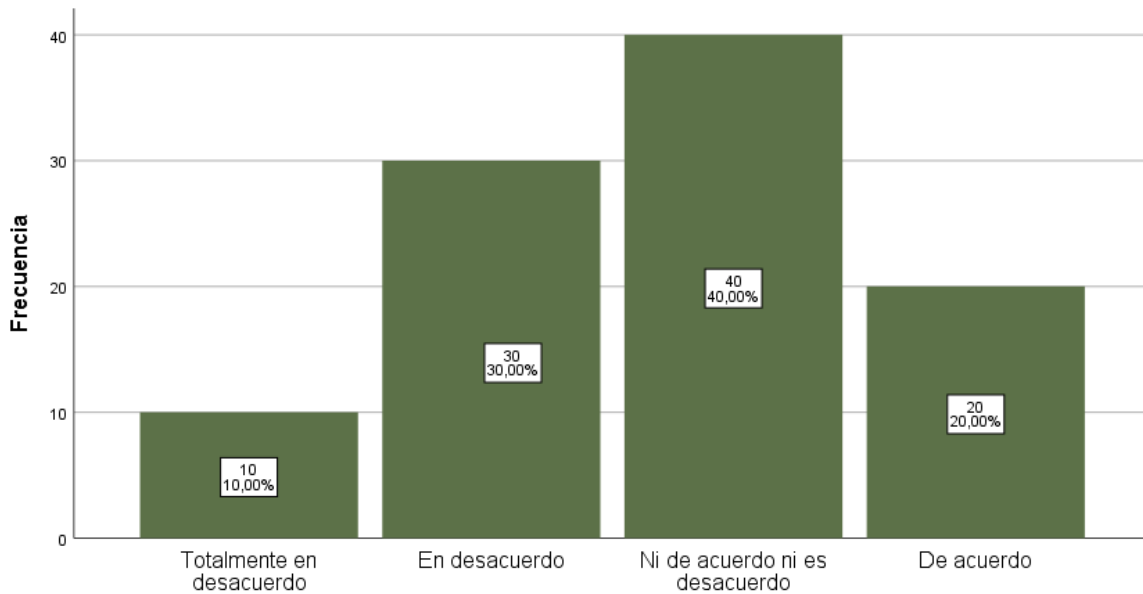
**Tabla 12.** Cuento con los EEPS adecuados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	30	30,0	30,0	40,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	40,0	40,0	80,0
	De acuerdo	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss

**Interpretación:**

Con respecto a la pregunta 3, en la tabla 12 se aprecia que el 40% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 30% dijo estar en desacuerdo, el 20 % de acuerdo y finalmente el 10% totalmente en desacuerdo.



**Figura 11.** Cuento con los EEPS adecuados.

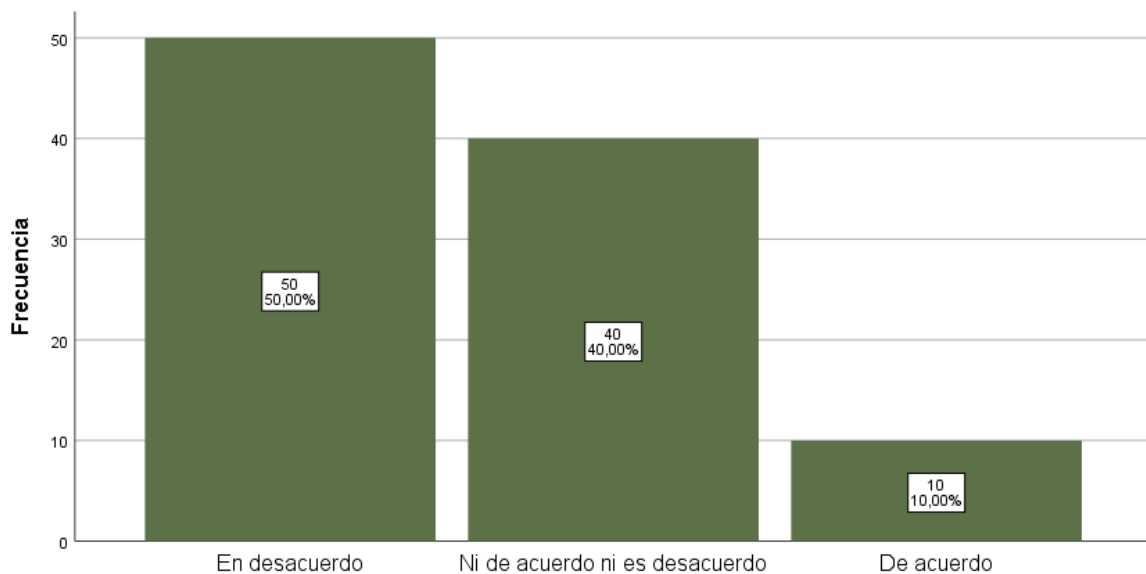
**Tabla 13.** Se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	50	50,0	50,0	50,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	40,0	40,0	90,0
	De acuerdo	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 13, que representa la pregunta 4, se obtuvo un 50% de los encuestados que están en desacuerdo, mientras el 40% ni de acuerdo ni es desacuerdo y finalmente el 10% de acuerdo.



**Figura 12.** Se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.

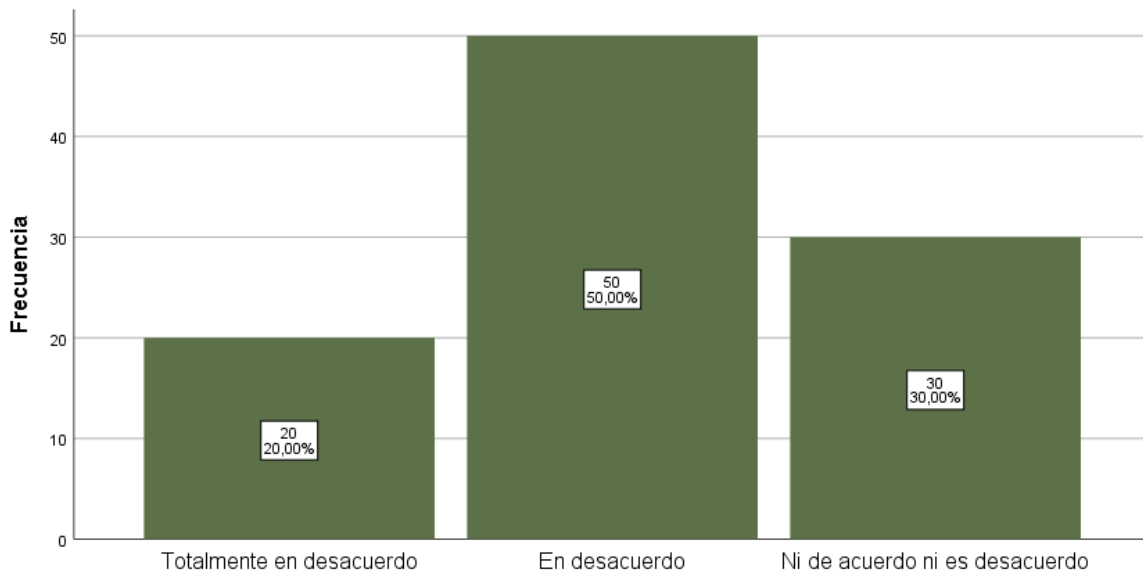
**Tabla 14.** Tengo conocimiento de la misión, visión valores de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	50	50,0	50,0	70,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 14 de la pregunta 5, se obtuvo el 50% de encuestados que están de acuerdo, el 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 20% totalmente en desacuerdo.



**Figura 13.** Tengo conocimiento de la misión, visión valores de la empresa.

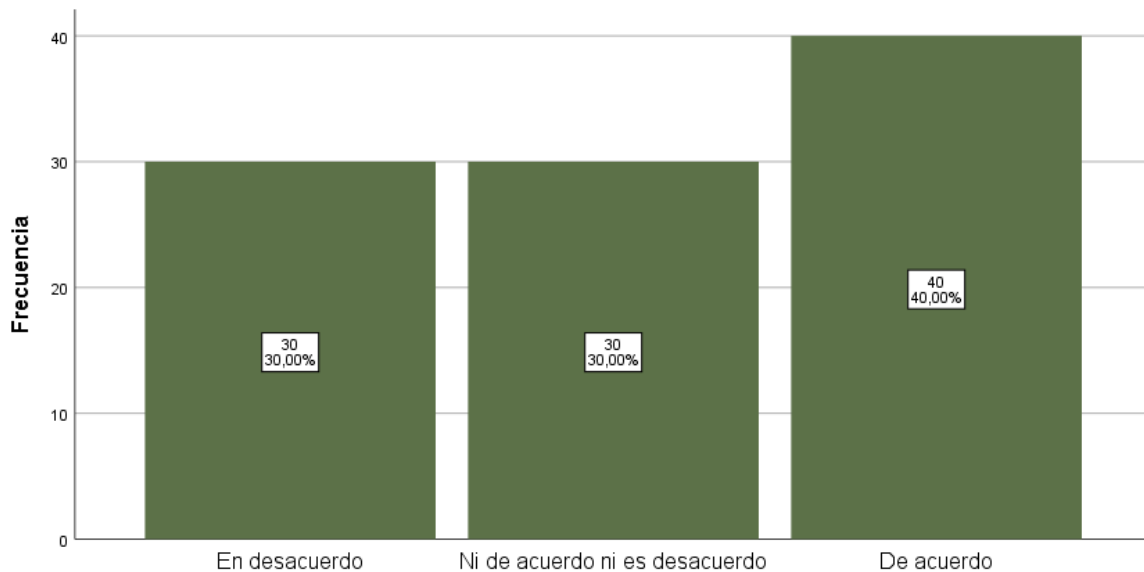
**Tabla 15.** Las funciones de mi cargo están definidas y claras para mi buen desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	30	30,0	30,0	30,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	30	30,0	30,0	60,0
	De acuerdo	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 15, que representa la pregunta 6 muestra que el 40% están de acuerdo, el 30% están en desacuerdo, mientras el otro 30% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.



**Figura 14.** Las funciones de mi cargo están definidas y claras para mi buen desempeño.



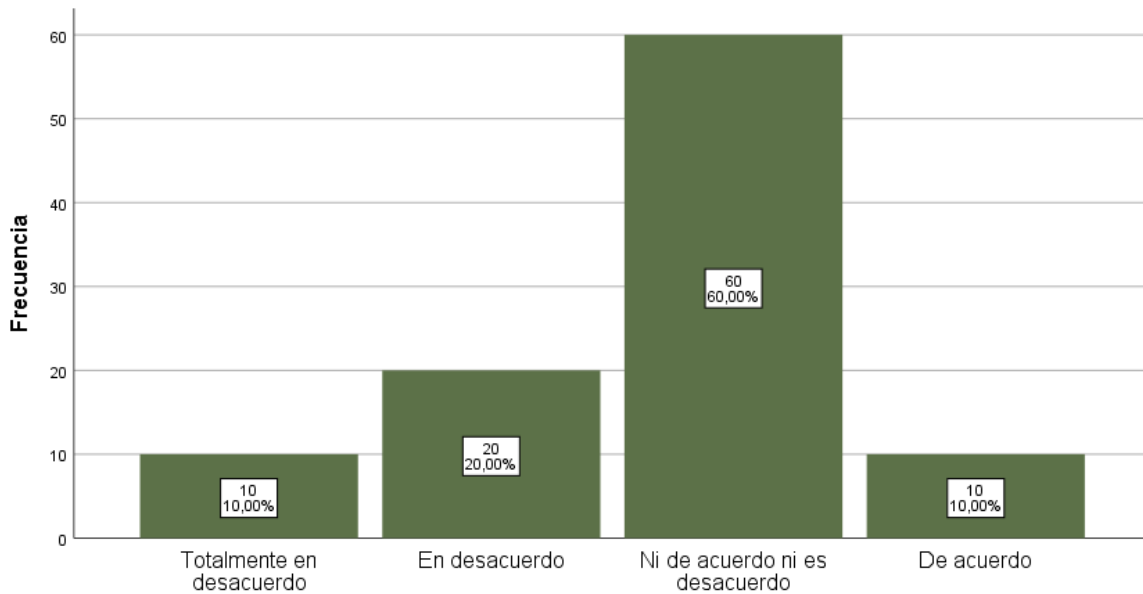
**Tabla 16.** Cuento con información suficiente para realizar eficazmente mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	20	20,0	20,0	30,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	60	60,0	60,0	90,0
	De acuerdo	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 16, que representa la pregunta 7, se obtuvo que el 60% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 20% están en desacuerdo, el 10% totalmente en desacuerdo y finalmente el 10% de acuerdo.



**Figura 15.** Cuento con información suficiente para realizar eficazmente mi trabajo.

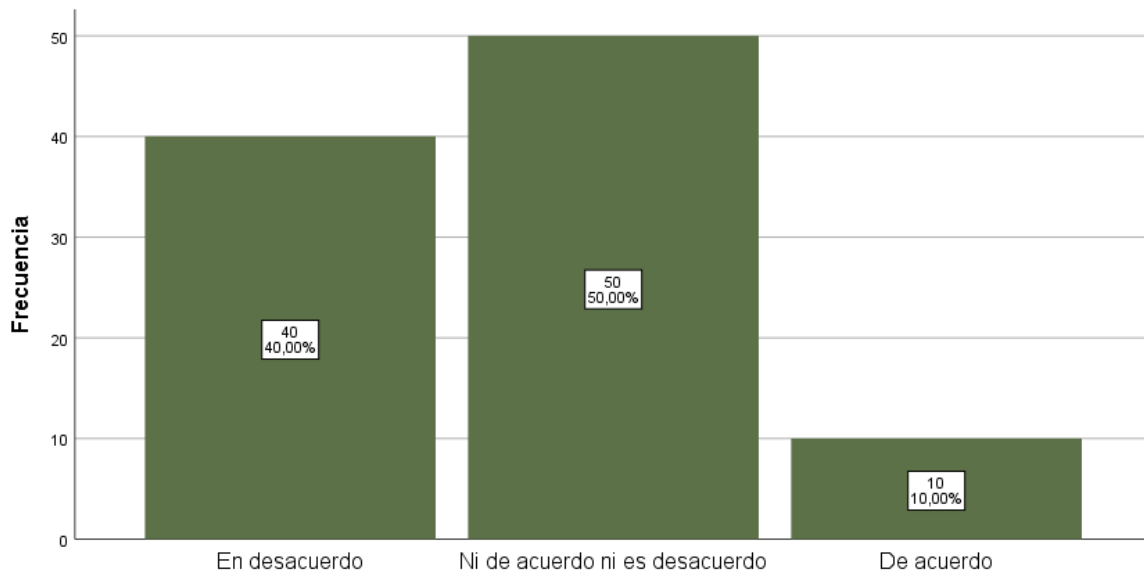
**Tabla 17.** Conozco las estrategias para lograr los objetivos de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	40,0	40,0	40,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	50	50,0	50,0	90,0
	De acuerdo	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 17, la cual representa la pregunta 8, se obtuvo que el 50% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 40% en desacuerdo y finalmente el 10% de acuerdo.



**Figura 16.** Conozco las estrategias para lograr los objetivos de la empresa.

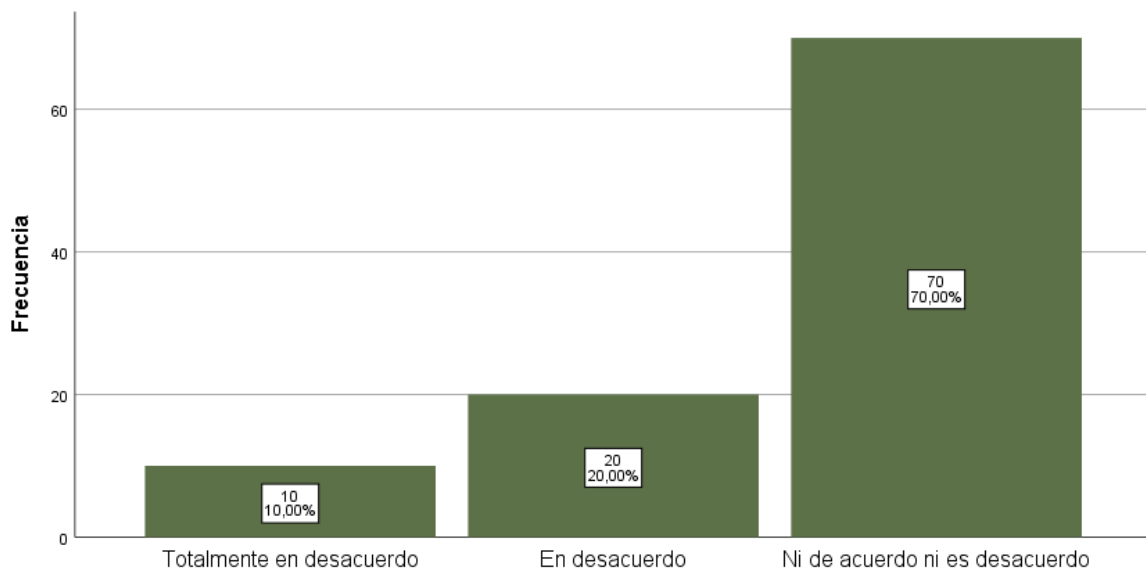
**Tabla 18.** Mis jefes me apoyan ante cualquier dificultad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	20	20,0	20,0	30,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	70	70,0	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 18, que respecta a la pregunta 9, muestra que el 70% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, que el 20% están en desacuerdo y el 10% totalmente de acuerdo.



**Figura 17.** Mis jefes me apoyan ante cualquier dificultad.

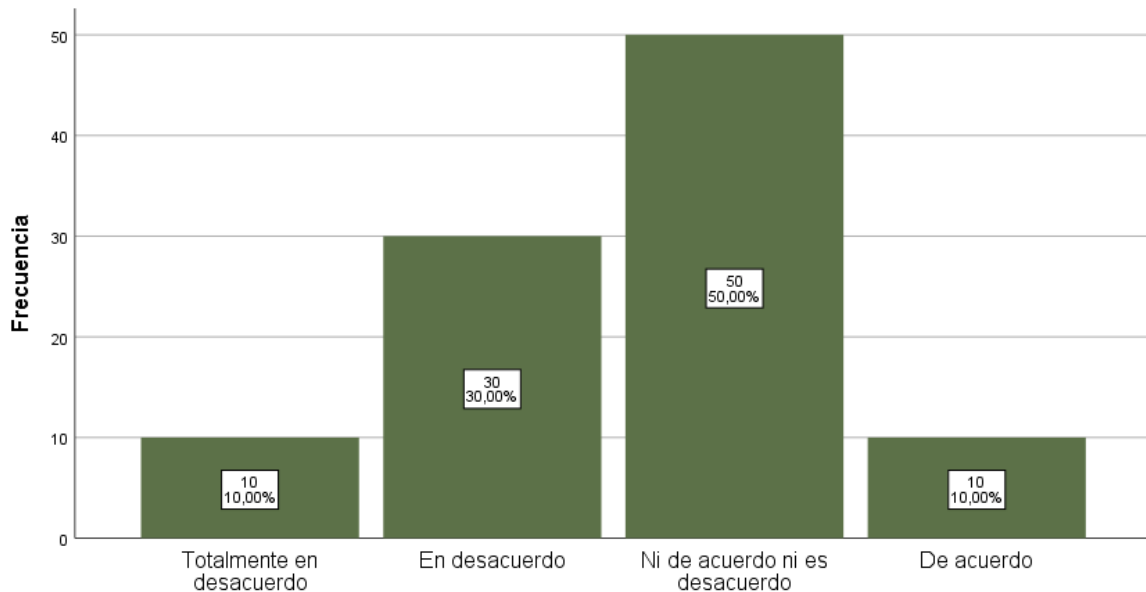
**Tabla 19.** Existe trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	30	30,0	30,0	40,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	50	50,0	50,0	90,0
	De acuerdo	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 19, respecto a la pregunta 10 se obtuvo que el 50% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30% están en desacuerdo, mientras que el 10% están totalmente en desacuerdo y finalmente 10% de acuerdo.



**Figura 18.** Existe trabajo en equipo.

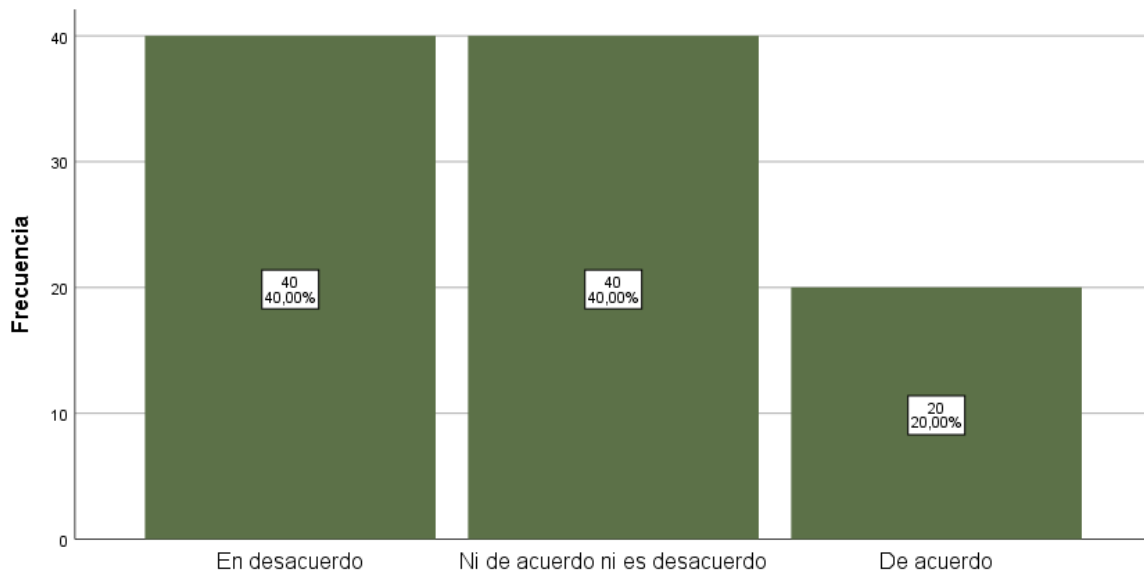
**Tabla 20.** El ambiente de trabajo le produce stress

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	40,0	40,0	40,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	40	40,0	40,0	80,0
	De acuerdo	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 20, se muestra con respecto a la pregunta 11 de la encuesta que el 40% están en desacuerdo, mientras que el 40% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y que el 20% están de acuerdo.



**Figura 19.** El ambiente de trabajo le produce stress

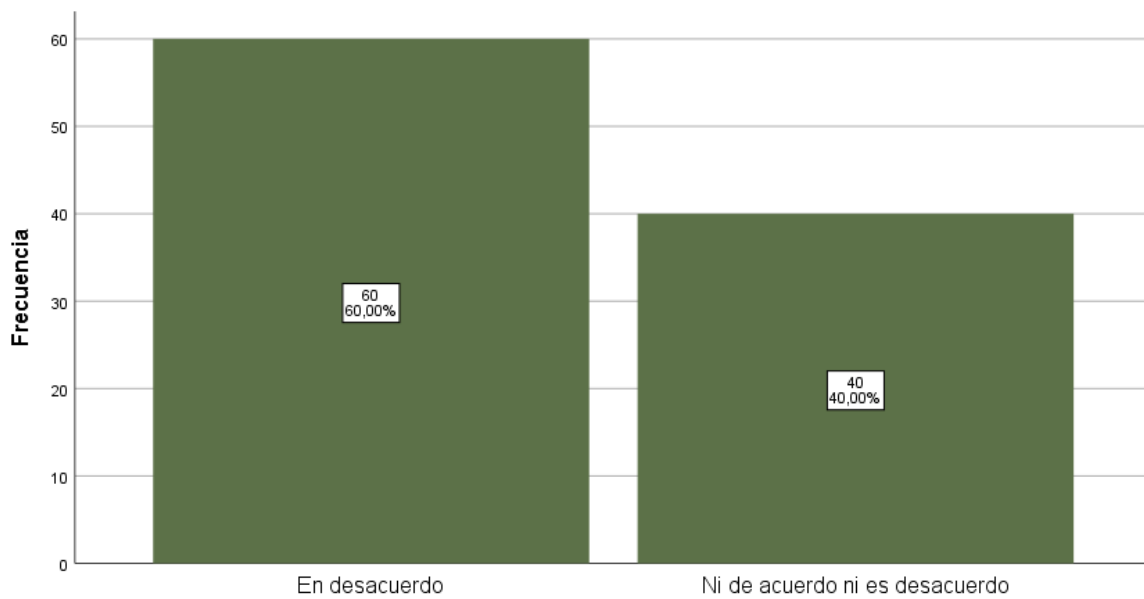
**Tabla 21.** Mi trabajo y esfuerzo son reconocidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	60	60,0	60,0	60,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 21, se muestra con la pregunta 12 que se obtuvo un 60% en desacuerdo y el 40% ni de acuerdo ni en desacuerdo.



**Figura 20.** Mi trabajo y esfuerzo son reconocidos.

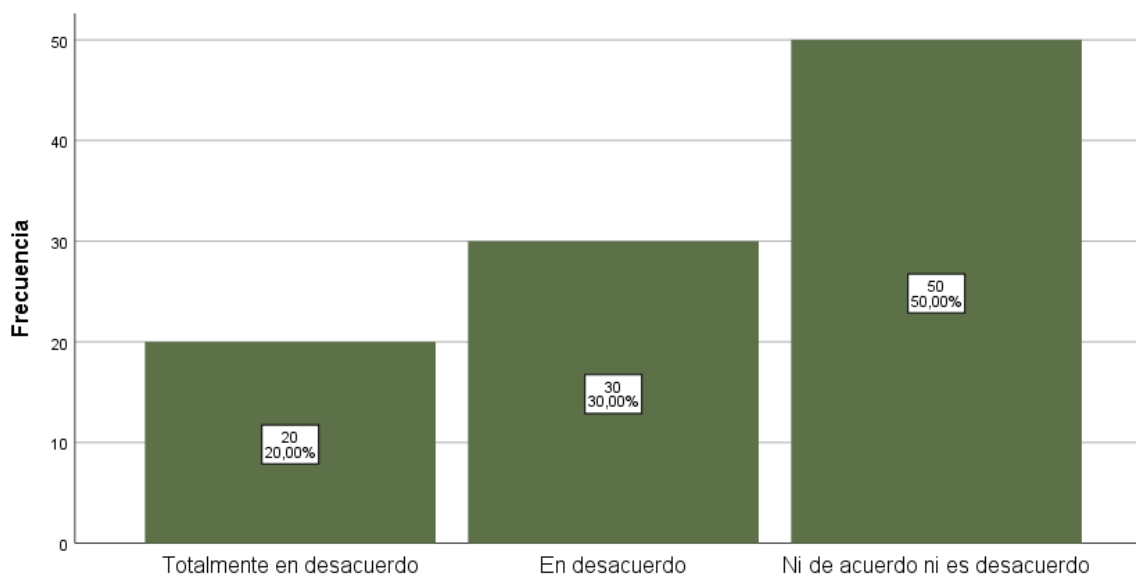
**Tabla 22.** Me siento satisfecho con las condiciones de remuneración asignadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	30	30,0	30,0	50,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 22, con respecto a la pregunta 13, se obtuvo el 50% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 30% están en desacuerdo y finalmente el 20% totalmente en desacuerdo.



**Figura 21.** Me siento satisfecho con las condiciones de remuneración asignadas.

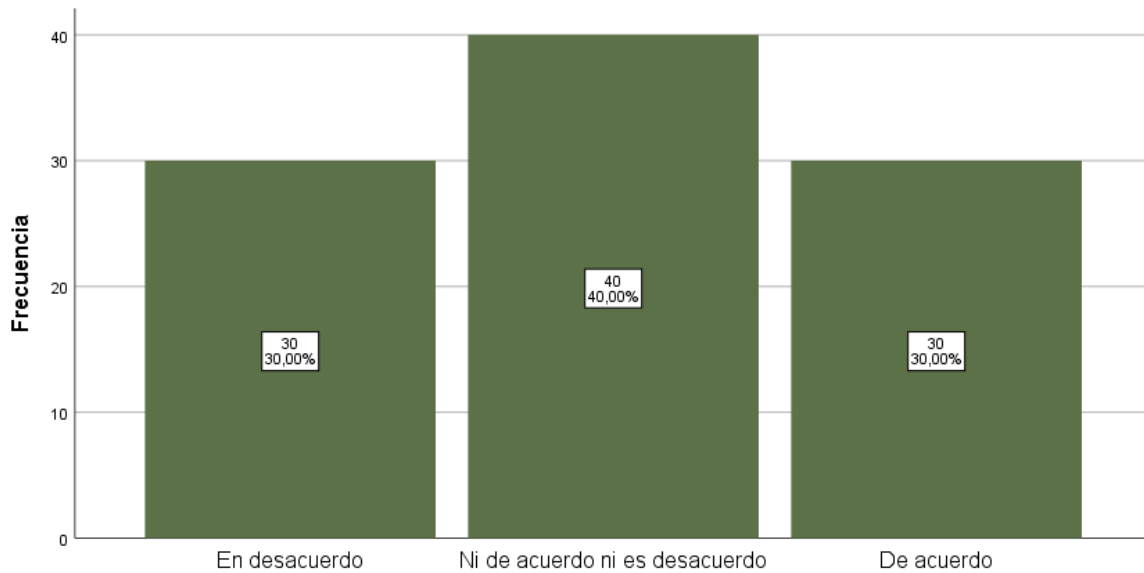
**Tabla 23.** Me adapto fácilmente a los cambios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	30	30,0	30,0	30,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	40	40,0	40,0	70,0
	De acuerdo	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

En la tabla 23, respecto a la pregunta 14 se obtuvo el 40% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 30% en desacuerdo y finalmente el 30% de acuerdo.



**Figura 22.** Me adapto fácilmente a los cambios.



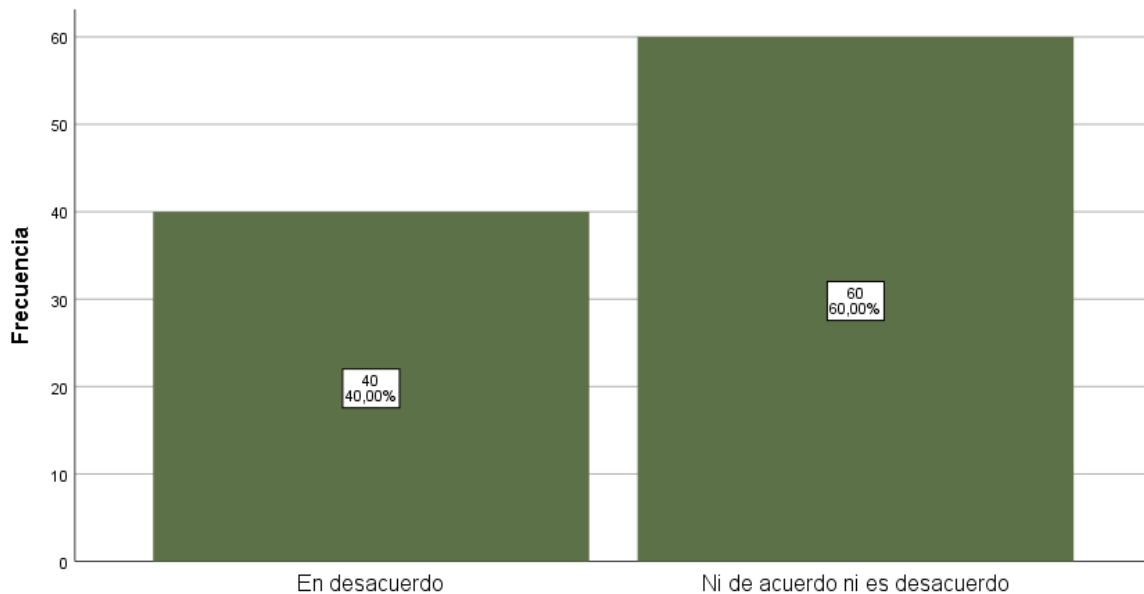
**Tabla 24.** Aceptaría otra oportunidad laboral en condiciones similares, aunque esté a gusto con la actual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	40,0	40,0	40,0
	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	60	60,0	60,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** Spss versión 26.

**Interpretación:**

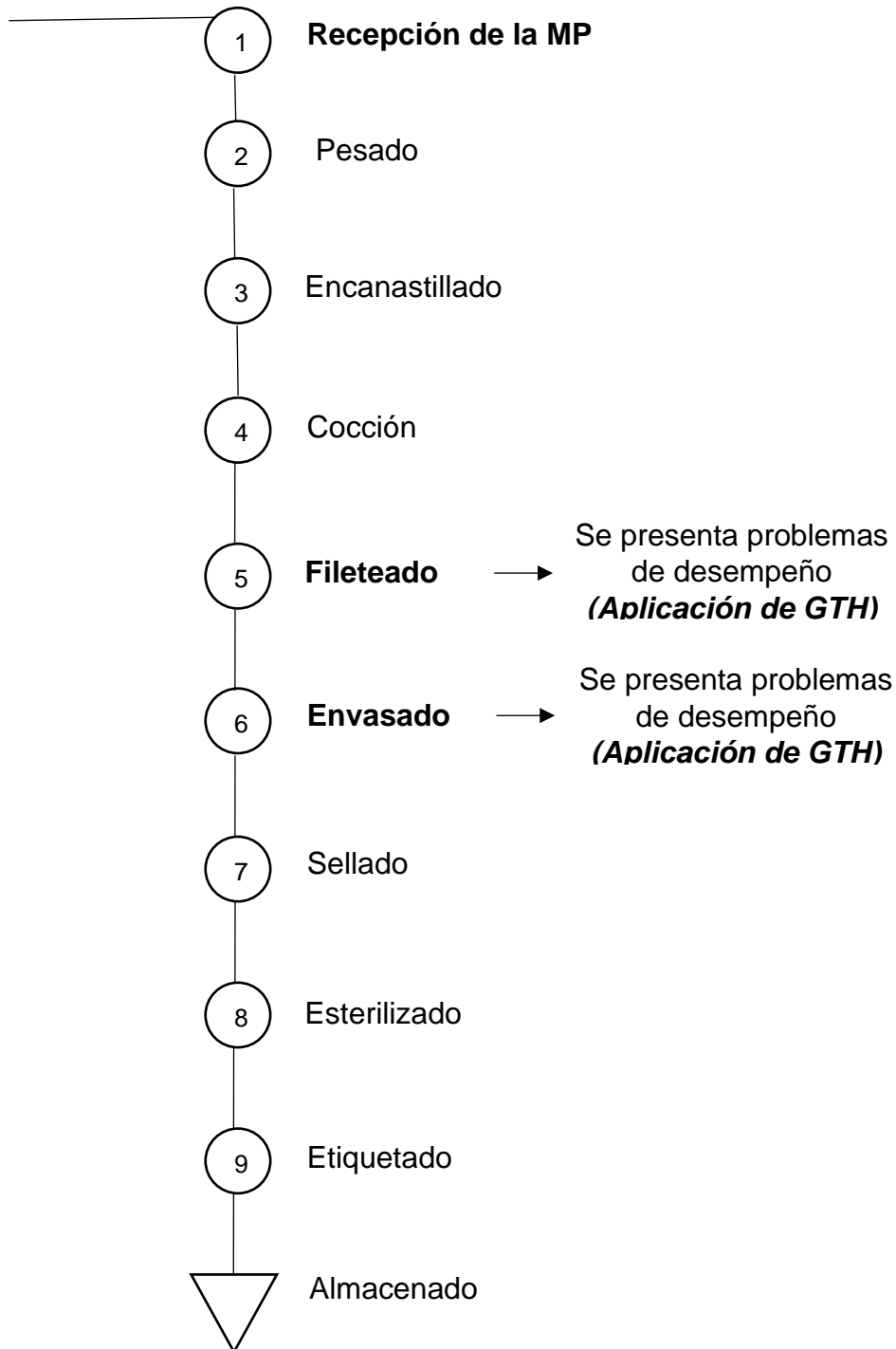
En la tabla 24, con respecto a la pregunta 15, se obtuvo el 60% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 40% están en desacuerdo.



**Figura 23.** Aceptaría otra oportunidad laboral en condiciones similares, aunque esté a gusto con la actual.

#### 4.2. Determinar la Productividad actual de la empresa.

Diagrama de Operaciones del proceso de conserva de pescado en GCR.



**Figura 24.** Diagrama de Operaciones del proceso de conserva de pescado en GCR.

*Fuente: Elaboración propia*

Después de observar el diagrama de operaciones del proceso de conserva de pescado en GCR en la figura 23 se señala los puntos donde se aprecia los problemas de desempeño ocasionando la baja productividad, para determinar la productividad se realizó un análisis de la producción del presente año en los meses de enero hasta junio, lo cual se determinó la productividad de los destajeros como también a los jornaleros, en base de 80 destajeros y 20 jornaleros con promedio 12 horas hombre.

Para la realización del cuadro de productividad se obtuvieron datos de las cajas por día en los meses presentes y también las toneladas ingresadas por mes.

**Tabla 25.** Productividad enero – abril 2022

PRODUCTIVIDAD INICIAL					REVISADO		JEFE DE PRODUCCION		
Meses	KG ingresadas	Produccion x cajas	KG Destajo	Dias laborados	Destajeros	Jornal	Productividad por destajo kg/dias	Productividad Jornal Cj/dias	Aprovechamiento de MP
ENERO	446030	33673	201613.01	19	80	20	132.6	88.61	45.20%
FEBRERO	667440	46729	284859.98	20	80	20	178.0	116.82	42.68%
MARZO	465250	28659	174705.26	16	80	20	136.5	89.56	37.55%
ABRIL	383410	29354	178941.98	16	80	20	139.8	91.73	46.67%

**Fuente:** Producción histórica Group Corporation Reyes.

En la tabla 25, nos muestra la productividad por destajo que se interpreta los kilogramos fileteados promedio al día, las cajas obtenidas y el aprovechamiento de la materia prima, se aprecia claramente que existe una variación en la productividad de los meses que no tienen un margen establecido y una falta de seguimiento, al igual se percibe en el aprovechamiento que del 100% de la materia prima el mínimo es 37.55% que se logra rescatar convirtiéndose en cajas de conserva (pérdida total).

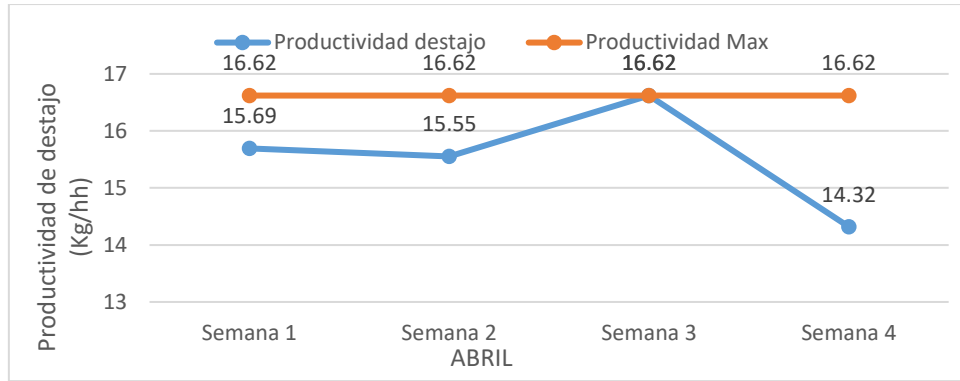
Profundizando con el diagnóstico analizamos el mes de abril para poder tener una mejor aclaración de la variación de la productividad de semana a semana, incluyendo también algunos gráficos para una mejor visualización.

**Tabla 26.** Productividad diaria del mes de abril.

ABRIL		Kg producidos	Destajo fileteado (kg)	Destajeros	Jornaleros	Cjs producidas	Productividad de destajo kg/hh	Productividad de jornal Cjs/hh	Aprovechamiento de MP
SEMANA 1	Lun- 04	28521	12539.47	80	20	2057	16.50	8.57	43.97%
	Mar-05	20529	9278.112	80	20	1522	13.64	6.34	45.20%
	Mié-06	23127	12149.33	80	20	1993	15.99	8.30	52.53%
	Jue-07	28459	11972.54	80	20	1964	16.63	8.18	42.07%
	Vie-08	x	x	x	x	x	x	x	x
	Sáb-09	x	x	x	x	x	x	x	x
							15.69	7.85	45.94%
SEMANA 2	Lun-11	21114	10558.27	80	20	1732	14.66	7.22	50.01%
	Mar-12	x	x	x	x	x	x	x	x
	Mié-13	21528	11375.14	80	20	1866	15.80	7.78	52.84%
	Jue-14	19774	10753.34	80	20	1764	14.94	7.35	54.38%
	Vie-15	31041	14295.12	80	20	2345	18.81	9.77	46.05%
	Sáb-16	23702	9735.312	80	20	1597	13.52	6.65	41.07%
							15.55	7.75	48.87%
SEMANA 3	Lun-18	x	x	x	x	x	x	x	x
	Mar-19	26517	11186.16	80	20	1835	17.48	7.65	42.18%
	Mié-20	21031	11301.98	80	20	1854	14.87	7.73	53.74%
	Jue-21	23876	11911.58	80	20	1954	17.52	8.14	49.89%
	Vie-22	x	x	x	x	x	x	x	x
	Sáb-23	x	x	x	x	x	x	x	x
							16.62	7.84	48.60%
SEMANA 4	Lun-25	x	x	x	x	x	x	x	x
	Mar-26	32396	14307.31	80	20	2347	19.87	9.78	44.16%
	Mié-27	19411	7918.704	80	20	1299	11.00	5.41	40.79%
	Jue-28	21889	9534.144	80	20	1564	12.54	6.52	43.56%
	Vie-29	20495	10125.46	80	20	1661	14.06	6.92	49.40%
	Sáb-30	x	x	x	x	x	x	x	x
							14.37	7.16	44.48%

En la tabla 26 muestra toda la producción del mes y se efectuó con la operación de la productividad del destajero y del jornal, como también se incluyó el aprovechamiento de la materia prima lo cual aclarece más el diagnóstico.

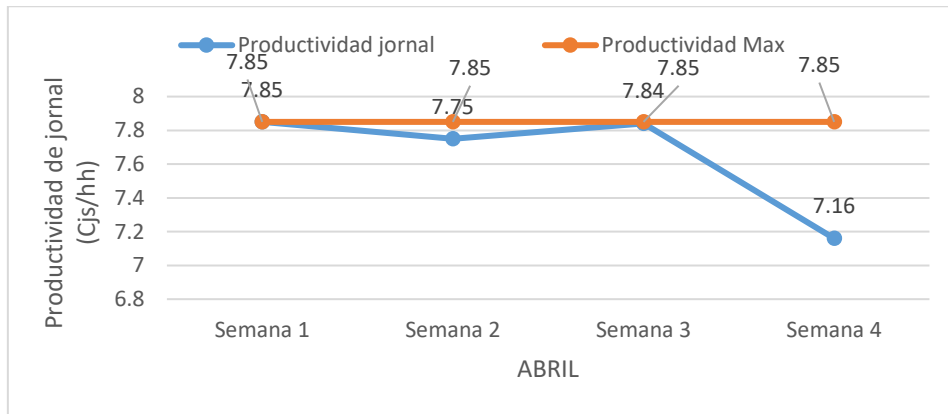
En la figura 24 nos muestra la Productividad del destajero en las cuatro semanas mientras que el eje de medición es la Productividad máxima.



**Figura 25.** Comprensión de situaciones (Productividad de destajo)

**Fuente:** Elaboración propia

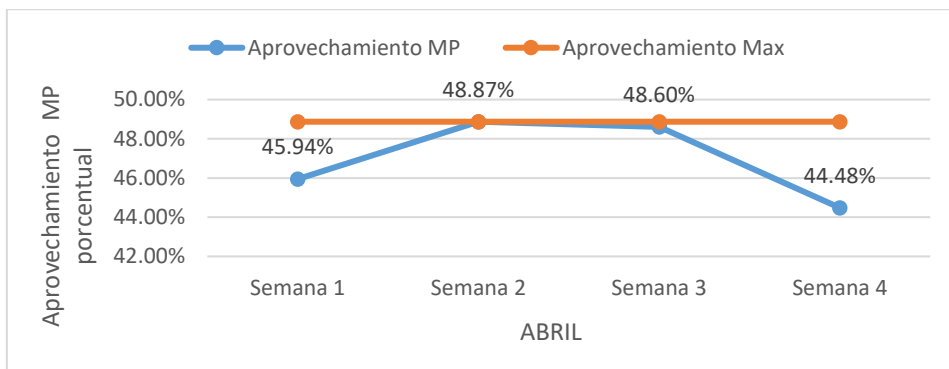
En la figura 25 muestra la Productividad del jornal, mientras que el eje de medición es la Productividad máxima lograda.



**Figura 26.** Comprensión de situaciones (Productividad de jornal)

**Fuente:** Elaboración propia

Nos muestra en un gráfico de doble eje el Aprovechamiento de la materia prima.



**Figura 27.** Comprensión de situaciones (Aprovechamiento de la MP)

**Fuente:** Elaboración propia.

### 4.3. Aplicar la Gestión de talento humano para aumentar la productividad en la empresa

Luego de haber diagnosticado la problemática de la empresa se procedió a aplicar la Gestión del talento humano, con el fin de mejorar el desempeño laboral para así poder aumentar la productividad en la empresa.

**Tabla 27.** Programa de Inducción

FECHA: 12/05/2022		
INDUCCIÓN GENERAL		
Inducción General (Aplicado por el tesista)		
<input checked="" type="checkbox"/> Misión y Visión <input type="checkbox"/> Concepto y Clasificación de faltas (Control disciplinario) <input type="checkbox"/> Sistemas de Evaluación al personal <input checked="" type="checkbox"/> Estructura organizacional <input checked="" type="checkbox"/> Principios y Valores <input checked="" type="checkbox"/> Sanciones y causales de exclusión de responsabilidades <input checked="" type="checkbox"/> Manipulación de Maquinas o Herramientas <input checked="" type="checkbox"/> Recorrido por las instalaciones <input type="checkbox"/> Otras (indique): _____	<b>Observación:</b> Ingresaron 2 TAC y un jornalero, lograron comprender la inducción por parte del responsable y acataron observaciones. El recorrido por las instalaciones solo fue para los TAC ya que al jornalero le dieron trabajo inmediato.	Responsable: <p style="text-align: center;"><b>Axel Castillo (Tesista)</b></p> Asistente: <input type="checkbox"/> Fileteros <input type="checkbox"/> Envasadores <input checked="" type="checkbox"/> Jornaleros <input checked="" type="checkbox"/> TAC
INDUCCIÓN ESPECÍFICA		
Inducción Específica para el desarrollo del trabajo (Aplicado por el Jefe Inmediato)		
<input checked="" type="checkbox"/> Programa o Modalidad <input checked="" type="checkbox"/> Manual Operativo <input type="checkbox"/> Indicadores de Gestión <input checked="" type="checkbox"/> Presentación de compañeros <input checked="" type="checkbox"/> Horario laboral <input checked="" type="checkbox"/> Riesgos asociados a la actividad laboral <input checked="" type="checkbox"/> Estándares de cumplimiento <input checked="" type="checkbox"/> Procesos y procedimientos <input type="checkbox"/> Otras (indique): _____	<b>Observación:</b>	Responsable: <p style="text-align: center;"><b>Celix Saldaña (Jefe Inmediato)</b></p> Asistente: <input type="checkbox"/> Fileteros <input type="checkbox"/> Envasadores <input checked="" type="checkbox"/> Jornaleros <input checked="" type="checkbox"/> TAC

**Fuente:** Elaboración propia.

El programa de inducción le da una cordialidad y un buen inicio para los ingresantes al trabajo, ya que a través del diagnóstico se pudo observar una falta de conocimientos por parte de los nuevos ingresantes, se dio inicio a la inducción a los nuevos, tomándonos 15 minutos antes de entrar a planta para dar las pautas establecidas, en este caso con la ayuda del programa mejoró el conocimiento para realizar el trabajo.

**Tabla 28. Programa de Pausas Activas**

<b>PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS</b>																					
		Revisado				Jefe de Planta															
		Responsable				Axel Castillo (Tesista)															
<b>Ejercicios</b>	<b>Tiempo</b>	<b>MAYO</b>				<b>JUNIO</b>				<b>JULIO</b>				<b>AGOSTO</b>				<b>SEPTIEMBRE</b>			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
<b>MOVILIDAD ARTICULAR</b>																					
Manos y Muñeca	1'																				
Hombros y Cuello	2'																				
Cadera	2'																				
Pierna y Rodilla	1'																				
Tobillo	1'																				
<b>FLEXIBILIDAD</b>																					
Bíceps y Tríceps	2'																				
Deltoides	2'																				
Gastrocnemio y tibial anterior	1'																				
Cuádriceps e Isquiotibiales	1'																				
<b>RELAJACIÓN Y RESPIRACIÓN</b>																					
Respiración Diafragmático	2'																				

**Fuente:** Elaboración propia.

Este programa de Pausas activas se acondiciono con el fin de poder tener un mejor funcionamiento del cuerpo, se explico durante 5 minutos antes del programa que son pausas breves mientras exista una pausa en la jornada productiva para restablecernos potencialmente, mejorando el rendimiento y la eficiencia en nuestra labor, a través de diversas técnicas y rutinas que ayudan a disminuir el cansancio, reducir los trastornos musculoesqueléticos y combatir el estrés, se aplicaron los ejercicios de Movilidad Articular, Flexibilidad y Relajación Diafragmático.

En la tabla 28, muestra la aplicación de distintos ejercicios del programa en los meses de mayo a septiembre lo cual se obtuvo un buen rendimiento post programa ya que tuvieron un relajamiento corporal y también mental, lo cual intervino en su mejora para poder trabajar con mucha más eficiencia y obteniendo así un mejor desempeño laboral.

Para la obtención de un mejor conocimiento laboral se procedió a realizar un Plan de Capacitaciones, el cual se basa principalmente en los puntos claves para un mejor manejo de actividades, los cuales se presentan a continuación:



**Tabla 29. Plan de Capacitaciones**

PLAN DE CAPACITACION																								CODIGO:				VERSION: 02				FECHA DE ELABORACIÓN: 15/04/2022						
TEMAS	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				RESPONSABLE	DIRIGIDO A
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4		
Buenas prácticas de manufactua (BPM)																																					(Tesista) Axel Castillo	Todo el personal
Idenificación de peligros y riesgos																																					(Tesista) Axel Castillo	Todo el personal
Qué y Cuales son los PCC																																					Jefe de Producción	TAC
Que son las inspecciones y cual es su importancia																																					Jefe de Producción	Jornaleros, TAC
Ambiente Laboral																																					(Tesista) Axel Castillo	Jornaleros, TAC
Lavado de manos																																					(Tesista) Axel Castillo	Todo el personal
Manejo de EPPS																																					(Tesista) Axel Castillo	Todo el personal
Mejoramamiento del Clima laboral																																					(Tesista) Axel Castillo	Todo el personal
Técnicas de trabajo en grupo																																					(Tesista) Axel Castillo	Todo el personal
Orden y Limpieza																																					(Tesista) Axel Castillo	Todo el personal
Riesgos Químicos - Prevención																																					(Tesista) Axel Castillo	TAC
Ergonomía en el trabajo																																					Jefe de Producción	Todo el personal
Buenas prácticas de manufactua (BPM)																																					Jefe de Producción	Todo el personal
Idenificación de peligros y riesgos																																					Jefe de Producción	Todo el personal
Manipulacion de cargas																																					Jefe de Producción	Jornaleros
Mejoramamiento del Clima laboral																																					Jefe de Producción	Todo el personal

**Fuente:** Elaboración propia.

En la tabla 29, muestra los temas empleados en la capacitación que básicamente están elegidos de acuerdo a las necesidades y priorizando estrategias, Se realizó los dos primeros temas a todo el personal en la cuarta semana del mes de abril, luego se obtuvo una capacitación en la primera semana de mayo por parte del Jefe de producción para los jornaleros y TAC, para finalizar con la segunda semana de mayo con unos simples pero fundamentales temas de principal importancia, obteniendo un adecuado funcionamiento y orden en sus respectivas áreas de trabajo.

Se procedió a implementar incentivos al trabajador para su buen desempeño laboral, que generara motivación empleando las siguientes estrategias:

**Tabla 30. Incentivo no Monetario**

	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
<b>Reconocimiento de sus logros</b>	Reconocer cuando los trabajadores realizar un buen trabajo, es una forma de decirle gracias y conseguir que se sientan que son importantes en la empresa	Jefes, TAC, RRHH, Dueño
<b>Permitir que den su opinión</b>	Permitir que den opiniones sobre estrategias y planes crearas su seguridad y confianza, lo q genera clima laboral positivo y empleados productivos	Jefe de producción
<b>Promover Clima laboral positivo</b>	Fomentar el trabajo en equipo y animar a los empleados a que se sientan en confianza en un ambiente relajado y que sean amables entre ellos.	Jefe de producción, TAC
<b>Realización de eventos o talleres</b>	Realizar eventos como significativos como: el día del trabajador, aniversario de la empresa, navidad, etc.	La empresa

**Fuente.** *Elaboración propia.*

En la tabla 30 explica los puntos de incentivos tomados para los trabajadores que se basa principalmente en hacerlos sentir cómodos con la empresa e incluyendo técnicas para el mejor desempeño laboral a un mediano y largo plazo.

**Tabla 31. Incentivo Individual**

	Tipo de Plan	Tiempo de pago	Mecanismo de financiamiento
<b>FILETEROS</b>			
Descripción	<b>Basado en el desempeño</b> S/.25,00 a los primeros 5 que tuvieron mejor productividad	Semanal	Presupuestado
Asistencia	<b>100%, días de producción</b> (1 caja de conserva)	Trimestral	Presupuestado
<b>ENVASADORES</b>			
Descripción	<b>Basado en el desempeño</b> S/.25,00 a los primeros 5 que tuvieron mejor productividad	Semanal	Presupuestado
Asistencia	<b>100%, días de producción</b> (1 caja de conserva)	Trimestral	Presupuestado
<b>JORNAL</b>			
Descripción	<b>Basado en el desempeño</b> S/.25,00 a los primeros 5 que tuvieron mejor productividad	Semanal	Presupuestado
Asistencia	<b>100%, días laborables</b> (1 caja de conserva)	Mensual	Presupuestado
Horas extras	25% + las dos primeras horas, luego el 35%	Semanal	Presupuestado

**Fuente.** Elaboración propia.

En la tabla 31 se refleja el tipo de incentivo que se implementara en su tiempo asignado, para el personal, en este caso se trató de generar poco presupuesto pero un incentivo generoso y llamativo, teniendo así el mismo incentivo para los envasadores y fileteros, y en caso de los jornaleros también sería igual solo se agregaría un tipo de incentivo más con respecto a sus horas extras.

**Tabla 32. Incentivo Grupal**

	<b>Rendimiento</b>	<b>Orden y limpieza</b>	<b>Accidentes e Incidentes</b>
<b>Área</b>	<b>Metas</b>		
Filete	51%	A la mejor área	Global
Envase			
Jornal			
<b>Tiempo de pago</b>	Anual	Trimestral	Anual
<b>Tipo de plan</b>	No bajar del % establecido del rendimiento de MP Canasta navideña	Mantener limpio y ordenado durante el día Commemorativo (almuerzo especial)	0 accidentes e incidentes % bono extra en las utilidades

**Fuente. Elaboración propia.**

En la tabla 32 contiene 3 tipo de actividades que es el rendimiento de la materia prima del 51% como base, este tipo de pago será anual, la empresa desea mejorar el aprovechamiento con su MP y se apuntó una estrategia con lo que ellos podrán adquirir una canasta navideña en diciembre, post resultado obtenido, luego el orden y limpieza con competencia entre áreas para poder adquirir un acto conmemorativo con un almuerzo especial en un tiempo trimestral, finalizando con los accidentes e incidentes para que el personal tome conciencia que es algo importante tanto para la organización como para ellos mismos, y podrán adquirir un bono extra en sus utilidades.

#### 4.4. Determinar la Productividad final en la empresa.

Se realizó un análisis de evaluación en la productividad de los meses de mayo hasta setiembre después de la aplicación de la Gestión del talento humano, se produjo a ejecutar con la misma cantidad de destajero y jornales en total (100).

Aquí una tabla general de los resultados de los meses en ejecución post aplicación GTH.

**Tabla 33.** Productividad mayo – noviembre 2022

PRODUCTIVIDAD FINAL					REVISADO		JEFE DE PRODUCCIÓN		
Meses	KG ingresados	Producción x cajas	KG Destajo	Días laborados	Destajeros	Jornal	Productividad por destajo kg/días	Productividad Jornal Cjs/días	Aprovechamiento de MP
MAYO	398464	33533	204417.17	17	80	20	150.3	98.63	51.30%
JUNIO	484482	40256	245400.58	19	80	20	161.4	105.94	50.65%
JULIO	492201	41608	253642.37	20	80	20	158.5	104.02	51.53%
AGOSTO	402938	34603	210939.89	16	80	20	164.8	108.13	52.35%
SETIEMBRE	377029	31828	194023.49	15	80	20	161.7	106.09	51.46%
OCTUBRE	643672	54341	331262.74	26	80	20	159.3	104.50	51.46%
NOVIEMBRE	587864	49233	300124.37	23	80	20	163.1	107.03	51.05%

**Fuente:** Producción Group Corporation Reyes SAC.

Aplicada la Gestión del Talento humano se vio reflejado en la productividad, se tiene una similitud en cuestión de productividad y un aumento notorio, al igual que en el aprovechamiento de la materia prima ahora está pasando el 50% y eso se ve reflejado en las cajas producidas, está claro que tuvo una mejoría con los colaboradores de la empresa ya que tomaron una iniciativa positiva y se adaptaron rápidamente al cambio.

**Tabla 34. Productividad diaria agosto 2022**

AGOSTO		Kg producidos	Destajo fileteado (kg)	Destajeros	Jornaleros	Cjs producidas	Productividad de destajo kg/hh	Productividad de jornal Cjs/hh	Aprovechamiento de MP
SEMANA 2	Lun-08	21048	11612.88	80	20	1905	17.08	7.94	55.17%
	Mar-09	22540	11667.74	80	20	1914	16.21	7.98	51.76%
	Mié-10	20800	11094.72	80	20	1820	17.34	7.58	53.34%
	Jue-11	x	x	x	x	x	x	x	x
	Vie-12	x	x	x	x	x	x	x	x
	Sáb-13	x	x	x	x	x	x	x	x
							16.87	7.83	53.43%
SEMANA 3	Lun-15	x	x	x	x	x	x	x	x
	Mar-16	21941	12057.89	80	20	1978	17.73	8.24	54.96%
	Mié-17	23584	11856.72	80	20	1945	16.47	8.10	50.27%
	Jue-18	29845	15666.72	80	20	2570	19.58	10.71	52.49%
	Vie-19	21563	11692.13	80	20	1918	17.19	7.99	54.22%
	Sáb-20	25785	13453.87	80	20	2207	18.69	9.20	52.18%
							17.93	8.85	52.82%
SEMANA 4	Lun-22	26485	14386.56	80	20	2360	19.98	9.83	54.32%
	Mar-23	27963	13752.58	80	20	2256	21.49	9.40	49.18%
	Mié-24	30254	15514.32	80	20	2545	20.41	10.60	51.28%
	Jue-25	26874	14569.44	80	20	2390	20.24	9.96	54.21%
	Vie-26	24163	13002.77	80	20	2133	19.12	8.89	53.81%
	Sáb-27	x	x	x	x	x	x	x	x
							20.25	9.74	52.56%
SEMANA 5	Lun-29	31252	15520.42	80	20	2546	19.40	10.61	49.66%
	Mar-30	23989	12545.57	80	20	2058	17.42	8.58	52.30%
	Mié-31	24852	12545.57	80	20	2058	18.45	8.58	50.48%
	Jue	x	x	x	x	x	x	x	x
	Vie	x	x	x	x	x	x	x	x
	Sáb	x	x	x	x	x	x	x	x
							18.42	9.25	50.81%

**Fuente.** Producción del mes de agosto

En la tabla 34 nos muestra los datos obtenidos de la productividad del Destajo y del jornal, juntamente con el aprovechamiento de la materia prima, en este caso se fue analizando diariamente el trabajo de destajeros y fileteros, teniendo así que el inicio del fileteo es a las 6 en punto, tienen 1 hora de receso entre desayuno y almuerzo, y terminan su labor finalizando el fileteo y envasado.

Se sabe que el fileteo termina antes, por tanto se escoge por parte de la controladora de peso de las 4 mesas de fileteo una mesa que se queda a envasar para agilizar el tiempo de producción, obtuvimos un incremento en el aprovechamiento ya que al incluir el incentivo de aprovechamiento grupal se logró que las fileteras tengan mejor

cuidado al fileteo y obtengan un incremento de la materia prima, también se designó a 1 TAC a observar que las fileteras saquen el mayor provecho posible del pescado y se desperdicie menos.

Por parte del jornal, al inicio se procedió a plasmar un tiempo estándar de 12 horas para obtener la productividad, después del término de producción el jornal se queda a realizar la respectiva limpieza cumpliendo así sus respectivas horas, en este caso el jornal al percibir los incentivos y todas las estrategias plasmadas por parte de la aplicación de la GTH se sintió con un incremento de desempeño, obteniendo así más cajas producidas por hora y en su tiempo designado.

**Tabla 35.** Comparación Enero – Abril (Preprueba) y Mayo – **Noviembre** (Posprueba)

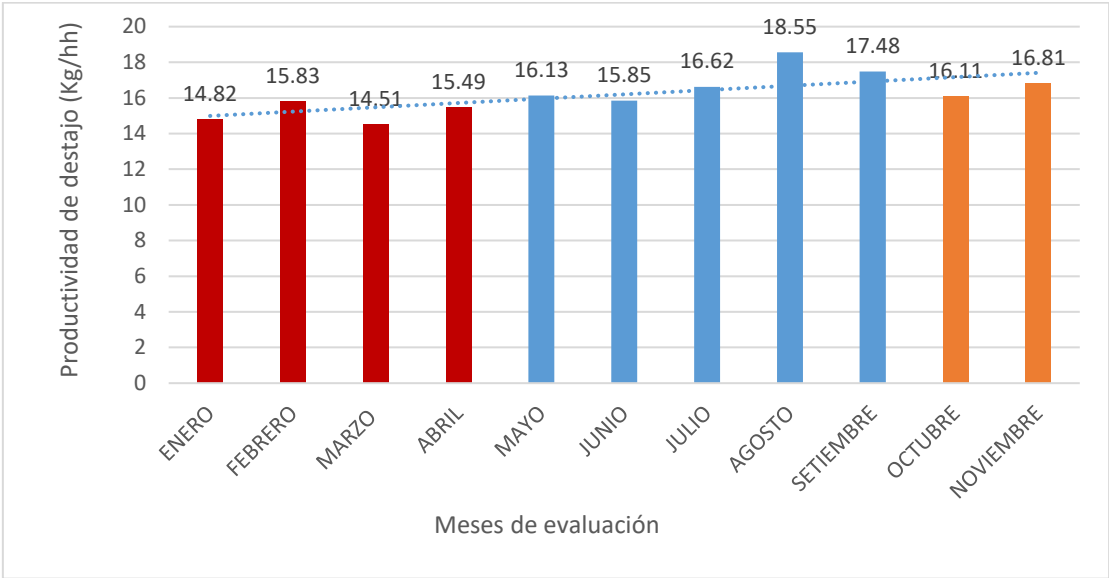
Preprueba				Posprueba			
	PDD	PDJ	AMP		PDD	PDJ	AMP
Enero	14.82	7.25	46.34%	Mayo	16.13	8.22	51.15%
Febrero	15.83	9.74	43.64%	Junio	15.85	8.83	50.64%
Marzo	14.51	7.46	38.13%	Julio	16.62	8.67	51.60%
Abril	15.49	7.64	46.99%	Agosto	18.55	9.01	52.48%
				Setiembre	17.48	8.84	51.42%
				Octubre	16.11	8.71	51.53%
				Noviembre	16.81	8.92	51.06%
Promedio	15.16	8.02	43.78%	Promedio	16.79	8.74	51.41%

**Fuente.** Elaboración propia.

En la tabla 35 se muestran la comparación de los datos preprueba que son los meses (enero – abril) y posprueba (mayo – noviembre), que se da una notoriedad significativa, obteniendo mejor rendimiento del destajero como del jornal y viéndose reflejado también en el aprovechamiento de la materia prima, el promedio que era antes en la de la GTH era de 15.16 (kg/hh) en la PDD, mientras que después de lo aplicado aumentaría a 16.79 (kg/hh), se obtuvo un incremento del 11% y se mantendría equivalente con los meses, por otro lado en la PDJ, antes era de 8.02 (cjs/hh) y después de la aplicación fue de 8.74 (cjs/hh), obteniendo así un incremento del 9%

(cjs/hh), el otro aumento significativo fue del AMP que obtuvo una equivalencia y se generó mayor aumento, antes era de 43.78%, mientras que aplicada la GTH esto tendría un incremento del 51.46% y se seguirá incrementando conforme a la producción de los meses siguientes.

En las siguientes figuras se muestra la diferencia que existe antes y después de lo aplicado.

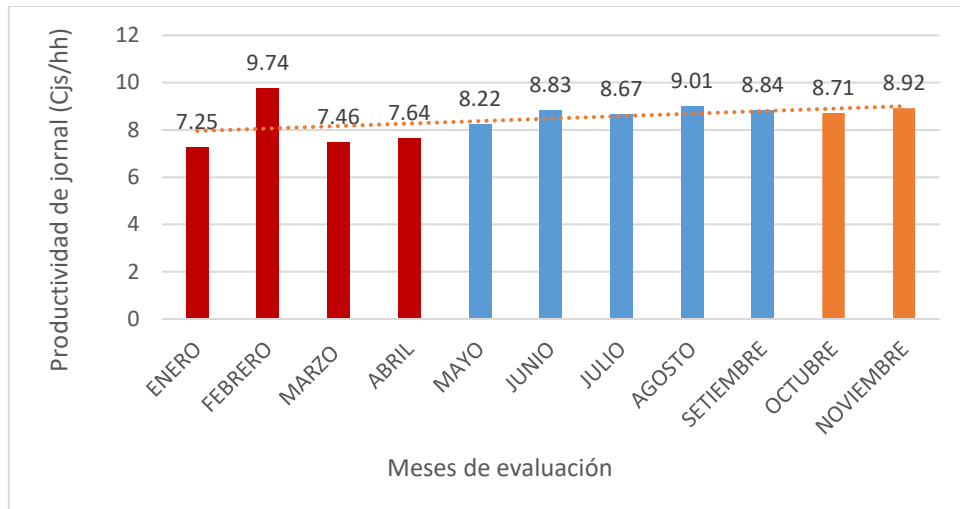


**Figura 28.** Comparación de situaciones (productividad de destajo)

**Fuente.** Elaboración propia.

**Interpretación:** En la figura 28 nos muestra el punto más alto que es en setiembre con 18.55 kg/hh, con 16 días de trabajo en ese mes, pero en los meses de octubre y noviembre son meses que se trabajó todos los días del mes excepto domingo y el cual bajo su productividad levemente, pero manteniéndose en el margen de satisfacción.

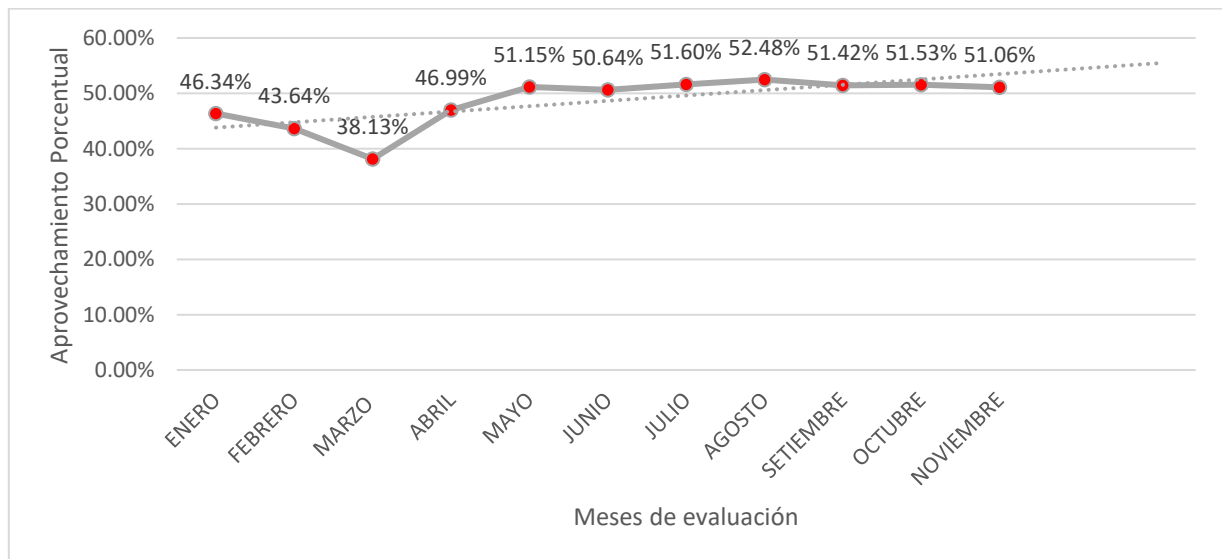




**Figura 29.** Comparación de situaciones (productividad del jornal)

**Fuente.** Elaboración propia

**Interpretación:** En la figura 29 se puede apreciar que las barras siguen una secuencia paralela pero superior a los meses de evaluación lo cual prevalece con la ejecución de la aplicación.



**Figura 30.** Comparación de situaciones (Aprovechamiento de la MP)

**Fuente.** Elaboración propia.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el desarrollo del primer objetivo se realizó un diagnóstico del desempeño laboral con el método de Escala gráfica, y con ayuda del Software SPSS se logró analizar los datos cuyos factores de evaluación fueron: la Producción (cantidad de trabajo realizado) teniendo una regularidad del 52% , Calidad (esmero en el trabajo) con una regularidad del 61% y 36% apenas aceptable, Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo) del 51% de regularidad y 38% apenas aceptable, Cooperación (relaciones interpersonales) una regularidad del 55% y 30% apenas aceptable, Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas) con una regularidad del 55% y 27% apenas aceptable, Creatividad (capacidad de innovar) con una regularidad del 61% y 32% apenas aceptable, Realización (capacidad de hacer) teniendo una regularidad del 61% y 28% apenas aceptable.

Así mismo (Villagrán Llerena 2014) en su trabajo de investigación titulado sobre la evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el volumen de la producción, la cual utilizó el método de escala gráfica para poder evaluar a la contadora y al área de producción, teniendo como factores: el conocimiento del cargo, calidad del trabajo, Responsabilidad, solución de problemas, iniciativa, planificación, trabajo en equipo y actitud, se realizó un análisis porcentual del 20% (Malo), 40% (Tolerante), 60% (Regular), 80% (Bueno), 100% (Excelente), la cual tuvo un nivel de significancia y obteniendo resultados de su evaluación del 40% al 80% lo cual tiene un promedio medianamente buena, analizando con nuestra investigación tiene un grado de importancia significativo y se percibe que es el método más efectivo para evaluar el desempeño, resaltar la productividad en el sector humano y encontrar falencias para poder mejorarlas.

Prosiguiendo con el segundo objetivo se determinó la productividad actual de la empresa teniendo en cuenta que se evaluó la productividad de toda el área de producción, es decir, jornaleros y destajeros (fileteros y envasadores), así mismo se tuvo una pre evaluación de enero – abril, lo cual la productividad de destajo se midió

Kg fileteados / horas hombre, mientras que la productividad de jornal son cajas / horas hombre y se adicionó el aprovechamiento de la materia prima con los kg fileteados/ kg ingresados , la cual nos da un porcentaje de rendimiento; el promedio de esos meses antes de la aplicación de GTH fue de 15.16 kg/hh en la PDD, 8.02 cjs/hh en la PDJ y 43.78% de AMP lo cual se ve reflejado que es una productividad medianamente baja. En comparación con (Orozco et al. 2016) en su investigación de Plan de mejora para aumentar la productividad en el área de producción, se pretende aumentar la productividad global en un 4% lo cual nos dice que el factor crítico y a la vez importante fue el recurso humano, la situación actual que tuvo de los meses evaluados (Abril – Julio) fue en la Productividad horas Hombre parcial de 1.42 unid/h-H (Pantalón para Buzo), 0.22 unid/h-H (Casaca para Buzo), 2.78 unid/h-H (Polos); en productividad de mano de obra fue de 283 und/trabxmes (Pantalón para Buzo), 43.75 und/trabxmes (Casaca para Buzo), 555.5 und/trabxmes (Polos); con la productividad respecto al salario fue de 0.015 unid/trabxS/. (Pantalón para Buzo), 0.0023 unid/trabxS/. (Casaca para Buzo), 0.0296 unid/trabxS/. (Polos), por lo tanto, dado sus promedios iniciales se dio el proceso de investigación para aumentar la productividad, teniendo en cuenta que evalúa tres tipos de productividad lo cual hace más efectiva su ejecución, con respecto a la nuestra que evalúa 2 productividades se representa también en el sector humano y es ahí donde se da el quiebre a prevalecer la posible mejora.

En cuanto a la aplicación de la Gestión del talento humano, se inició con un programa de inducción el cual es fundamental para dar una cordialidad y bienvenida a los nuevos cooperadores de la organización, se efectuó con una forma de integración al trabajo, el cual consta de 15 minutos para una buena explicación y pueda ser entendible, el fin de este programa es que pueda mejorar su desempeño del trabajador y pueda generar un buen incremento productivo a la empresa. Por su parte (Infante Marín 2020), en su investigación de Implementación de un programa de inducción semipresencial en una unidad virtual pretende mejorar el desempeño del trabajador, dividido en una etapa presencial y una virtual, la presencial será una vez al mes, con el fin de tenerlos en un solo grupo a todos los ingresantes con los temas como: acoso sexual, seguridad y salud en el trabajo, mientras que el virtual será por medio del correo corporativo donde

podrá ver el organigrama, al finalizar se realiza una encuesta y una prueba para evaluar datos de los que pudo aprender en el transcurso de la inducción, la importancia que genera este programa de inducción en esta investigación y la nuestra es que ayuda a mejorar el desempeño del colaborador desde el principio, lo cual genera su conocimiento al trabajo, por otro lado más adelante también se podría emplear una inducción virtual en la empresa.

El programa de Pausas activas se acondiciona para poder tener un mejor funcionamiento del cuerpo reducir el cansancio, tener un buen funcionamiento musculoesqueléticos y reducir el estrés, lo cual se aplicaron los ejercicios de movilidad articular, flexibilidad y relajación diafragmático, consto de un tiempo de 1 a 2 minutos por ejercicio con repeticiones de 2 veces, se ejecutó a toda la población y en los meses de estudio y prevaleció la eficiencia en los ejercicios y post programa registro buenos resultados en su desempeño para así generar mejor productividad en su actividad. En comparación con (Mosquera Bassante 2016), en su tema de investigación sobre las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, nos dice que las pausas activas tienen la finalidad de realizar ejercicios de tonificación muscular, estiramiento y movilidad articular, también es una manera de retención al personal con un ambiente muy sano, su objetivo es mantener la armonía mental, social y física del que lo practica, generando una mejor adaptación del trabajador, es ejecutable para combatir padecimientos de enfermedades o prevenirlas, se realiza en toda empresa para el mejor funcionamiento del personal y mantenerlo sano, es requerirle para un mejor desempeño a la hora de realizar su función dentro de la empresa.

Con el plan de Capacitaciones se da en primera instancia para poder obtener resultados a la marcha, con un equipo de trabajo condicionado y experimentado en los temas de ejecución, se realizó el cronograma iniciando en la última semana de abril hasta diciembre, con temas como las BPM, Identificaciones de peligros y riesgos, los PCC, explicaciones de la importancia de las inspecciones, ambiente laboral, su respectivo lavado de manos, clima laboral, orden y limpieza, Riesgos químicos –

Prevención, Ergonomía en el trabajo, manipulación de cargas. Existen temas que se dieron a todos y otros a los cooperadores que están más relacionados, se mejoraron la realización de sus actividades con la ayuda de las capacitaciones y se espera que siga mejorando al próximo año y puedan efectuarse nuevos temas. A diferencia de (Alberto et al. 2017), que en su investigación de Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido, con un tema bastante profundo nos dice que las pequeñas empresas empiezan integrando un buen personal con una buena capacitación para mejorar su relación con la parte externa, es por eso que se requiere un grupo experimentado, con buena energía y buenos conocimientos para que puedan destacar, tiene una diferencia corta ya que esta investigación requieren capacitarlos antes de, y mi investigación es una capacitación sobre la marcha.

Siguiendo con la aplicación del talento humano se implementó el incentivo no monetario que consta de reconocimiento de logros con felicitaciones, que permitan dar su opinión, promover un clima laboral positivo y una realización de eventos, que ayudara a mejorar su estado anímico del cooperador, por otro lado tenemos el incentivo individual que trata de una descripción basada en su puntualidad al 100% de los días producidos (1 caja de conserva, trimestral), a los primeros 5 que obtienen mejor productividad S/. 25,00 semanal, y en los que es incentivo grupal es dividido en rendimiento de más del 51% (anual, canasta navideña), orden y limpieza a la mejor área (trimestral, almuerzo especial) y accidentes e incidentes de 0 (anual, bono extra en las utilidades). En lo cual por su parte (Gonzales Niño 2020), nos dice que el incentivo laboral influye en la motivación de los trabajadores y que existe una influencia positiva y significativa, lo cual realizó un análisis de los incentivos laborales y la motivación con niveles bajo (1 – 3), medio (3.01 – 5), alto (5.01 – 7) en los incentivos educativos, social, recreativo laboral y económico y dando resultados medios para todos, esto opta en cuanto a la diferencia de relación a ejecución.

Por lo tanto en cuanto a la evaluación final de la productividad se tiene índices de evolución tanto en la productividad por destajo que aumentó al 16.93 (kg/hh), incrementando un 11%, teniendo en cuenta que aplicado la GTH se fue generando la

diferencia, por otro lado la productividad por jornal aumento a 8.71 (cjs/hh) incrementando un 9%, y un aumento muy significativo fue el aprovechamiento de la materia prima que generó un aumento de 51.46% y muy aparte de la aplicación se tuvo una estrategia basada en la obtención máximo del recurso con la supervisión y revisión en todo momento de un supervisor encargado netamente de esa tarea, en comparación a (Gutarra Elías, Huashuayo Caldas 2017), en su investigación la cual se realizó un diagnóstico de las actividades involucradas en la línea de producción para poder incrementarlas con el estudio de tiempos y las 5 S, pudo obtener un aumento del 20.87% concluyendo que se puede aplicar más métodos para generar un aumento en la productividad.

## **VI. CONCLUSIONES**

**1.-** Para el primer objetivo que fue un diagnóstico del desempeño laboral, utilizando el método de escala gráfica la cual le aplicamos a los 100 trabajadores, obtuvimos resultados tabulados con promedio medianamente baja, también se realizó una encuesta de clima laboral el cual fue realizado también a la misma población con 15 preguntas, concluyendo que son colaboradores desmotivados, con problemas de acoso laboral, hostigamiento y eso produce un bajo rendimiento productivo.

**2.-** Para el segundo objetivo se determinó la productividad actual lo cual fue de 15.16 (kg/hh) en productividad de destajo, 8.02 (cjs/hh) en productividad de jornal y el aprovechamiento de la materia prima que fue de 43.78% en los meses de (Enero – Abril) concluyendo que tienen serios problemas en la productividad que tiene bajo rendimiento y poco aprovechamiento.

**3.-** Para el tercer objetivo que fue la aplicación de GTH, pudimos realizar inducciones a los nuevos ingresantes sintiéndose bienvenidos y en un clima laboral bueno, se aplicó también las pausas activas que son ejercicios de relajamiento muscular que se realizó con un cronograma establecido y aprovechando tiempos muertos, se realizaron también capacitaciones programadas a todo el personal y por grupos para que puedan ejercer mejor su labor y por último se realizaron incentivos no monetarios que felicitaron y reconocimientos por su esfuerzo e inclusión, las monetarias fueron aplicadas a las personas con alto índice de rendimiento productivo y manejo eficaz de su labor, concluyendo que la aplicación de GTH ayudó a generar un óptimo ambiente laboral y mejorando su rendimiento y viéndose reflejado en la productividad.

**4.-** Para el cuarto objetivo se determinó la productividad final obteniendo resultados como la productividad de destajo incrementando el 11%, mientras que la productividad de jornal incrementó el 9%, finalmente el aprovechamiento de materia prima que pasó de ser el 43.78% a 51.46%, concluyendo que generó un aumento significativo y es efectiva la aplicación viéndose reflejado en los resultados.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda a la organización seguir con las capacitaciones ya que dieron un alto índice de mejora en sus conocimientos laborales, seguidamente del manejo de las evaluaciones constantes y encuestas para conocer su estado en el ambiente laboral.

**Segundo:** Tener en cuenta que existen otras técnicas y herramientas para poder mejorar la productividad como las 5 S, la técnica BARS.

**Tercero:** Seguir realizando las pausas activas y añadir la gimnasia rítmica los domingos ya que fue del agrado de los cooperadores cuando se les mencionó que en un futuro se podría implementar.



## REFERENCIAS

AGUDELO, Montoya, ALVEIRO, César, SAAVEDRA, Boyero, RAMIRO, Martín, MONSALVE, Guzmán and TATIANA, Verónica, 2016. LA GESTIÓN HUMANA: UN SOCIO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL. *Visión de Futuro*. 2016. Vol. 20, pp. 164–188.

ALBERTO, Mario, ROJAS, Martínez, CRISTINA, Gloria, CERDA, Palos and VARGAS-HERNÁNDEZ, José G, 2017. Training and Financing for Sustainable Development of Small and Medium-size Companies from the Industrial Sector in San Luis Potosí. . 2017.

ARAUJO MORA, Andrés Fabián, 2015. DISEÑO DE UN MODELO GERENCIAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA UNA PYME EN EL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO CASO: AUTOREPUESTOS DHELTYRE Y CAR SHOPPING S.A. . 2015.

BAVARESCO DE PRIETO, Aura Marina, 2013. PROCESO METODOLÓGICO EN LA INVESTIGACIÓN. . 2013.

BENITEZ, Karla, 2006. Consideraciones sobre la Gestión del Talento Humano: El enfoque del Mercadeo Interno. . 2006.

BOHÓRQUEZ, Emanuel, PÉREZ, Maritza, CAICHE, William and BENAVIDES RODRIGUEZ, Arturo, 2020. Vista de La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. Online. 2020. [Accessed 8 October 2022]. Retrieved from: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>

CHECA-LLONTOP, Luis A., CABRERA-CABRERA, Xiomara and CHÁVARRY-YSLA, Patricia del Rocio, 2020a. Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*. 31 October 2020. Vol. 14, no. 4, pp. 188–197. DOI 10.33554/riv.14.4.746.

CHECA-LLONTOP, Luis A., CABRERA-CABRERA, Xiomara and CHÁVARRY-YSLA, Patricia del Rocio, 2020b. Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*. Online. 31 October 2020. Vol. 14, no. 4, pp. 188–197. [Accessed 8 October 2022].

DOI 10.33554/riv.14.4.746.

CHIAVENATO, Idalberto, 1999. "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS" PARTE 1-INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES. . 1999.

CHIAVENATO, Idalberto, 2009. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. . 2009.

CONDORI MAMANI, Miriam Noemi, 2018. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES PUNO - 2017. . 2018.

CUNALATA VILLAR, Álvaro Bernardo, 2019. *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BOHO, AMBATO.*

DANAHE, Univ and HAYES, Miranda, 2016. Investigación&Negocios Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. . 2016.

EUGENIA, Beatriz and ORREGO, Agudelo, 2012. Procesos de gestión del talento humano y su articulación con la estrategia organizacional: caso empresas en el Valle del Cauca. *Mercados y Negocios*. Online. 2012. no. 26, pp. 147–163. [Accessed 8 October 2022]. Retrieved from:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571863951008>

FIDIAS G. ARIAS, 2006. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. . 2006.

FLORES VILLEGAS, Narcisa Cecibel, 2016. ANÁLISIS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA SIDELCORSA CÍA. LTDA. EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO JUNIO - DICIEMBRE 2015. . 2016.

FRÍAS PÉREZ, Edisson Andrés, 2021. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO. *Revista Enfoques*. 1 April 2021. Vol. 5, no. 18, pp. 103–121. DOI 10.33996/revistaenfoques.v5i18.111.

GONZALES NIÑO, Roger Daniel, 2020. INFLUENCIA DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA DISTRIBUIDORA SIPAN DISTRIBUCIONES SAC. . 2020.

GUTARRA ELIAS, Adriana Raquel and HUASHUAYO CALDAS, Yuli Edith, 2017. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS PROYECTOS DE SOLUCIONES INFORMATICAS. . 2017.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos and BAPTISTA

LUCIO, Pilar, 2014. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo sus similitudes y diferencias. . 2014.

INFANTE MARIN, Carla Miluska, 2020. IMPLMETACION DE UN PROGRAMA DE INDUCCION SEMIPRESENCIAL EN UNA UNIDAD VIRTUAL DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA LICENCIADA DE LIMA METROPOLITANA. . 2020.

MANZANARES HUAMAN, Sheyla Guisela, 2018. APLICACIÓN DE UN SGSST BASADO EN LA NORMA ISO 45001 PARA REDUCIR LA ACCIDENTABILIDAD EN UNA EMPRESA FARMACÉUTICA, ATE, 2018. . 2018.

MATABANCHOY TULCÁN, Sonia Maritza, ÁLVAREZ PABÓN, Karol Melissa and RIOBAMBA JIMÉNEZ, Oscar David, 2019. Vista de Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Online. 2019. [Accessed 8 October 2022]. Retrieved from: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3927/5194>

MAXI, Pedro Guerrero, CALLE, María González and MATUTE, Juan Maldonado, 2020. Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. *Bolentín de Coyuntura*. Online. 23 December 2020. No. 27, pp. 17–26. [Accessed 8 October 2022]. DOI 10.31243/bcoyu.27.2020.1015.

MOSQUERA BASSANTE, Verónica Patricia, 2016. LAS PAUSAS ACTIVAS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA COOPERATIVA EDUCADORES DE TUNGURAGUALTA LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA". . 2016.

OROZCO, Bach, SAUL, Cardozo Eduard, CORONADO, Mg Vásquez and HUMBERTO, Manuel, 2016. PLAN DE MEJORA PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CONFECCIONES DEPORTIVAS TODO SPORT. CHICLAYO - 2015. . 2016.

PASTOR GUILLÉN, Andrea Paola, 2018. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017. . 2018.

PÉREZ, Oscar, 2019. Cómo es la evolución en la Gestión del Talento Humano. *Blog PeopleNext*. Online. 2019. [Accessed 8 October 2022]. Retrieved from:

<https://blog.peoplenext.com/como-es-la-evolucion-en-la-gestion-del-talento-humano>  
POVEDA SIERRA, Sebastián, 2018. LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TALENTO HUMANO. . 2018.

RAMÍREZ, Reynier I, ESPINDOLA, Cesar A, RUÍZ, Gladis I and HUGUETH, Alfredo M, 2019. Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información Tecnológica*. Online. 2019. Vol. 30, no. 6, pp. 167–176. [Accessed 8 October 2022]. DOI 10.4067/S0718-07642019000600167.

ROJAS MATOS, Juan Carlos, CESPEDES REVELÓ, Roger Wilfredo and BAMBAREN MATA, Luis Alberto, 2021. Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco -2015. *Balance´s*. Online. 23 February 2021. Vol. 8, no. 11, pp. 48–55. [Accessed 8 October 2022]. Retrieved from: <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/207>

TAMAYO TAMAYO, Mario, 2004. El proceso de la investigación científica. Online. 2004. [Accessed 8 October 2022]. Retrieved from: [www.noriega.com.mx](http://www.noriega.com.mx)

VERA BARBOSA, Adriana and BLANCO ARIZA, Ana Beatriz, 2019. MODELO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS PYMES DEL SECTOR SERVICIOS DE BARRANQUILLA, COLOMBIA. Online. 2019. [Accessed 8 October 2022]. DOI 10.15446/innovar.v29n74.82059.

VILLAGRÁN LLERENA, Aída Sofía, 2014. *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el volumen de la producción en la empresa Domingos Jeans del Cantón Pelileo*.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>(Variable Independiente)</b>  <b>Gestión del Talento humano</b>	La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Chiavenato (2009).	La gestión del talento humano se centra en el desarrollo del capital humano para fortalecer su rendimiento y motivación por lo que será planteado, analizado desde su condición situacional actual de su desempeño laboral para darle estrategias de mejora para poder obtener resultados contundentes y positivos.	Evaluación del desempeño	Método de escala gráfica. -Óptimo -Bueno -Regular -Deficiente	Ordinal
			Selección y reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista</li> <li>Evaluación de habilidades</li> <li>Nivel de experiencia</li> <li>Inducción</li> </ul>	Ordinal
			Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de necesidades</li> <li>Ejecución de capacitaciones</li> </ul>	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabilidad laboral</li> <li>Incentivos (Sueldo+bono)</li> <li>Clima laboral</li> <li>Programa pausas activas</li> </ul>	Ordinal
<b>(Variable Dependiente)</b>  <b>Productividad</b>	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato (2002)	La eficiencia es una variación de esfuerzo que se realiza en la empresa en base a la productividad y el aprovechamiento.	Eficiencia	$\frac{\text{Resultado obtenido} * 100}{\text{Resultado previsto}}$	Razón
			Aprovechamiento	$\frac{\text{Cajas Producidas} * \text{Peso envasado}}{\text{KG producidos}}$	Razón
			Productividad	$\frac{\text{Cantidad Producida}}{\text{Horas hombre utilizadas}}$	Razón

## ANEXO 2. Método de Escala grafica

<b>Evaluación del Desempeño</b>	
Edad: ____	
Cargo: _____	
Género: M - F	

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

*Fuente: Adaptación del libro de Idalberto Chiavenato*

## ANEXO 3. Cuestionario

### Encuesta de Clima Laboral

Género M F

Edad

A Continuación, encontrara una serie de preguntas o afirmaciones, las cuales no hay respuestas buenas o malas, se busca conocer su opinión respecto al ambiente laboral actual que Usted identifica como colaborador de la empresa Group Corporation Reyé's SAC. Para responder en forma adecuada deberá evaluar de 1 a 5, teniendo en cuenta que:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni es desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Preguntas	Calificación
1	El espacio de trabajo esta acondicionado para realizar las actividades.	
2	El ruido no afecta mi concentración en el trabajo.	
3	Cuento con los EEPS adecuados.	
4	Se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.	
5	Tengo conocimiento de la misión, visión valores de la empresa.	
6	Las funciones de mi cargo están definidas y claras para mi buen desempeño.	

7	Cuento con información suficiente para realizar eficazmente mi trabajo.	
8	Conozco las estrategias para lograr los objetivos de la empresa.	
9	Mis jefes me apoyan ante cualquier dificultad.	
10	Existe trabajo en equipo.	
11	El ambiente de trabajo le produce stress.	
12	Mi trabajo y esfuerzo son reconocidos.	
13	Me siento satisfecho con las condiciones de remuneración asignadas.	
14	Me adapto fácilmente a los cambios	
15	Aceptaría otra oportunidad laboral en condiciones similares, aunque esté a gusto con la actual.	



## ANEXO 4. Programa de Inducción

FECHA:		
<b>INDUCCIÓN GENERAL</b>		
Inducción General ( <b>RESPONSABLE</b> )		
<input type="checkbox"/> Misión y Visión <input type="checkbox"/> Concepto y Clasificación de faltas (Control disciplinario) <input type="checkbox"/> Sistemas de Evaluación al personal <input type="checkbox"/> Estructura organizacional Principios y Valores <input type="checkbox"/> Sanciones y causales de exclusión de responsabilidades <input type="checkbox"/> Manipulación de Maquinas o Herramientas <input type="checkbox"/> Recorrido por las instalaciones <input type="checkbox"/> Otras (indique): _____	Observación:	Responsable:   Asistente: <input type="checkbox"/> Fileteros <input type="checkbox"/> Envasadores <input type="checkbox"/> Jornaleros <input type="checkbox"/> TAC
<b>INDUCCIÓN ESPECÍFICA</b>		
Inducción Específica para el desarrollo del trabajo ( <b>RESPONSABLE</b> )		
<input type="checkbox"/> Programa o Modalidad <input type="checkbox"/> Manual Operativo <input type="checkbox"/> Indicadores de Gestión <input type="checkbox"/> Presentación de compañeros <input type="checkbox"/> Horario laboral <input type="checkbox"/> Riesgos asociados a la actividad laboral <input type="checkbox"/> Estándares de cumplimiento <input type="checkbox"/> Procesos y procedimientos <input type="checkbox"/> Otras (indique): _____	Observación:	Responsable:   Asistente: <input type="checkbox"/> Fileteros <input type="checkbox"/> Envasadores <input type="checkbox"/> Jornaleros <input type="checkbox"/> TAC

Fuente: Elaboración propia.

**ANEXO 5. Programa de Capacitaciones**




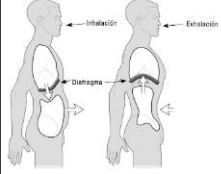
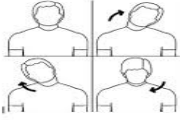






<b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>																												CODIGO:										
																												VERSION										
																												: 1										
																												FECHA DE ELABORACIÓN:										
																												15/04/2022										
<b>CRONOGRAMA</b>																												<b>RESPOSABLE</b>	<b>DIRIGIDO A</b>									
<b>TEMAS</b>	<b>ABRIL</b>				<b>MAYO</b>				<b>JUNIO</b>				<b>JULIO</b>				<b>AGOSTO</b>				<b>SEPTIEMBRE</b>				<b>OCTUBRE</b>					<b>NOVIEMBRE</b>				<b>DICIEMBRE</b>				
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3			S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Buenas prácticas de manufactura (BPM)																																					(Tesisista) Axel Castillo	Todo el personal
Identificación de peligros y riesgos																																					(Tesisista) Axel Castillo	Todo el personal







## ANEXO 6. Formato de Programa de Pausas activas

		REALIZADO	AXEL CASTILLO
		REVISADO	JEFE DE PRODUCCIÓN
		FECHA	
PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS			
Tiempo (min)	Movilidad Articular	Flexibilidad	Relajación y Respiración
2'	<b>(Manos y Muñeca)</b> Realizo flexiones dorsales y flexiones palmares y abducciones de muñecas	<b>(Biceps y Triceps)</b> Colocar los brazos hacia atrás y entrelazarlos haciendo un estiramiento moderado.	<b>(Respiración diafragmática)</b> Respiraciones suaves, Inhalación por la nariz y exhalación por la boca
DIBUJOS			
2'	<b>(Hombros y Cuello)</b> Desarrollo movimientos de cabeza realizando circunducciones al cuello	<b>(Deltoides)</b> Pasamos el brazo por encima del hombro contrario, estiramos ayudandonos con la otra mano	
DIBUJOS			
2'	<b>(Cadera)</b> Realizo movimientos rotativos de tronco hacia un lado, luego hacia el otro	<b>(Gastrocnemio y tibial anterior)</b> Con un angulo de 75° tirar hacia atrás el talon para hacer el estiramiento	
DIBUJOS			
2'	<b>(Pierna y Rodilla)</b> Se tiene que hacer doblamientos estirandolos suavemente para ambas extremidades	<b>(Cuadriceps e Isquiotibiales)</b> Con la ayuda de la mano levantar la punta del pie hacia atrás realizando el estiramiento	
DIBUJOS			
2'	<b>(Tobillo)</b> Ejecuto rotaciones internas y rotaciones externas para cada tobillo, con apoyo en la punta de pie		
DIBUJOS			

Fuente: Elaboración propia.

## PROGRAMACION PAUSAS ACTIVAS

Programa de Pausas Activas																									
Responsable	Ejercicios	Tiempo	FUNCIONES			ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
<b>(Tesisista) Axel Castillo</b>	<b>Movilidad Articular</b>		Fileteos	Envasadores	Jornaleros	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	ME S 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6		
	Manos y Muñeca	1'	60	20	20																				
	Hombros y Cuello	2'																							
	Cadera	2'																							
	Pierna y Rodilla	1'																							
	Tobillo	1'																							
	<b>Flexibilidad</b>																								
	Bíceps y Tríceps	2'	60	20	20																				
	Deltoides	2'																							
	Gastrocnemio y tibial anterior	1'																							





## ANEXO 7. Plan de Incentivos

### Incentivo no monetario

	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Reconocimiento de sus logros		Jefes, TAC, RRHH, Dueño
Permitir que den su opinión		Jefe de producción
Promover Clima laboral positivo		Jefe de producción, TAC
Realización de eventos o talleres		La empresa

### Incentivo Individual

	Tipo de Plan	Tiempo de pago	Mecanismo de financiamiento
<b>FILETEROS</b>			
Descripción	Basado en el desempeño	Semanal	Presupuestado
Asistencia	100%, días de producción	Trimestral	Presupuestado
<b>ENVASADORES</b>			
Descripción	Basado en el desempeño	Semanal	Presupuestado

Asistencia	<b>100%, días de producción</b>	Trimestral	Presupuestado
<b>JORNAL</b>			
Descripción	<b>Basado en el desempeño</b>	Semanal	Presupuestado
Asistencia	<b>100%, días laborables</b>	Mensual	Presupuestado
Horas extras		Semanal	Presupuestado

### Incentivo Grupal

	Rendimiento	Orden y limpieza	Accidentes e Incidentes
ÁREA	<b>METAS</b>		
Filete			
Envase			
Jornal			
TEMPO DE PAGO			
TIPO DE PLAN	No bajar del % establecido del rendimiento de MP	Mantener limpio y ordenado durante el día	0 accidentes e incidentes

## ANEXO 8. Productividad Inicial

PRODUCTIVIDAD INICIAL					REVISADO		JEFE DE PRODUCCION			
Meses	KG ingresadas	Produccion x cajas	KG Destajo	Dias laborados	Destajeros	Jornal	Productivida d por destajo kg/dias	Productivida d Jornal Cj/dias	Aprovechami ento de MP	

## MES DE ENERO

ENERO							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
3-Ene	80	9	23154	10710.67	1757	14.88	46.26%
4-Ene	80	9	22467	11716.51	1922	16.27	52.15%
5-Ene	80	9.5	27716	12758.93	2093	16.79	46.03%
6-Ene	80	9	23305	10753.34	1764	14.94	46.14%
8-Ene	80	9	22563	11167.87	1832	15.51	49.50%
10-Ene	80	9	22002	8327.14	1366	11.57	37.85%
12-Ene	80	9.5	26489	11972.54	1964	15.75	45.20%
13-Ene	80	9	20399	10027.92	1645	13.93	49.16%
14-Ene	80	9	21325	9125.71	1497	12.67	42.79%
15-Ene	80	10	30896	14843.76	2435	18.55	48.04%
17-Ene	80	9	21526	11301.98	1854	15.70	52.50%
18-Ene	80	9	22083	10692.38	1754	14.85	48.42%
19-Ene	80	9.5	28034	11259.31	1847	14.81	40.16%
20-Ene	80	8	18513	8528.30	1399	13.33	46.07%
21-Ene	80	9	22206	9534.14	1564	13.24	42.93%
22-Ene	80	9.5	26987	10125.46	1661	13.32	37.52%
25-Ene	80	8	15211	8229.60	1350	12.86	54.10%
26-Ene	80	9.5	28995	12740.64	2090	16.76	43.94%
27-Ene	80	9	22159	11454.38	1879	15.91	51.69%
TOTAL		172.5	446030	205270.61	33673	14.82	46.34%

PROMEDIO

ENERO				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CJS/HH)
3-Ene	20	12	1757	7.32
4-Ene	20	12	1922	8.01
5-Ene	20	12	2093	8.72
6-Ene	20	12	1764	7.35
8-Ene	20	12	1832	7.63
10-Ene	20	12	1366	5.69
12-Ene	20	12	1964	8.18
13-Ene	20	12	1645	6.85
14-Ene	20	12	1297	5.40
15-Ene	20	12	2435	10.15
17-Ene	20	12	1854	7.73
18-Ene	20	12	1954	8.14
19-Ene	20	12	1347	5.61
20-Ene	20	12	1599	6.66
21-Ene	20	12	1564	6.52
22-Ene	20	12	1661	6.92
25-Ene	20	12	1350	5.63
26-Ene	20	12	1790	7.46
27-Ene	20	12	1879	7.83
<b>TOTAL</b>		<b>228</b>	<b>33073</b>	<b>7.25</b>

MES DE FEBRERO

FEBRERO							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
2-Feb	80	11.5	34288	16197.07	2657	17.61	47.24%
3-Feb	80	11.5	30701	15374.11	2522	16.71	50.08%
4-Feb	80	10	21831	11539.73	1893	14.42	52.86%
5-Feb	80	12	39289	15020.54	2464	15.65	38.23%
7-Feb	80	12	40796	16654.27	2732	17.35	40.82%
8-Feb	80	10.5	30757	14423.14	2366	17.17	46.89%
9-Feb	80	12	36345	15020.54	2464	15.65	41.33%
10-Feb	80	12	34335	14904.72	2445	15.53	43.41%
11-Feb	80	12	45999	14612.11	2397	15.22	31.77%
12-Feb	80	12	45720	14843.76	2435	15.46	32.47%

14-Feb	80	10.5	27981	11301.98	1854	13.45	40.39%	
15-Feb	80	10	31527	14349.98	2354	17.94	45.52%	
16-Feb	80	10	31910	13697.71	2247	17.12	42.93%	
17-Feb	80	12	30141	14014.70	2299	14.60	46.50%	
18-Feb	80	12	39515	15630.14	2564	16.28	39.55%	
19-Feb	80	9.5	25744	12563.86	2061	16.53	48.80%	
22-Feb	80	12	26192	13106.40	2150	13.65	50.04%	
23-Feb	80	9.5	22432	10911.84	1790	14.36	48.64%	
24-Feb	80	12	35200	14502.38	2379	15.11	41.20%	
25-Feb	80	12	36737	16190.976	2656	16.87	44.07%	
TOTAL		225	667440	284859.98	46729	15.83	43.64%	
							PROMEDIO	

FEBRERO				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CIS/HH)
2-Feb	20	12	2657	11.07
3-Feb	20	12	2522	10.51
4-Feb	20	12	1893	7.89
5-Feb	20	12	2464	10.27
7-Feb	20	12	2732	11.38
8-Feb	20	12	2366	9.86
9-Feb	20	12	2464	10.27
10-Feb	20	12	2445	10.19
11-Feb	20	12	2397	9.99
12-Feb	20	12	2435	10.15
14-Feb	20	12	1854	7.73
15-Feb	20	12	2354	9.81
16-Feb	20	12	2247	9.36
17-Feb	20	12	2299	9.58
18-Feb	20	12	2564	10.68
19-Feb	20	12	2061	8.59
22-Feb	20	12	2150	8.96
23-Feb	20	12	1790	7.46
24-Feb	20	12	2379	9.91
25-Feb	20	12	2656	11.07
TOTAL		240	46729	9.74



19-Mar	20	12	1954	8.14
22-Mar	20	12	1347	5.61
23-Mar	20	12	1299	5.41
24-Mar	20	12	2264	9.43
25-Mar	20	12	2561	10.67
TOTAL		192	28659	7.46

## MES DE ABRIL

ABRIL							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
4-Abr	80	9.5	28521	12539.47	2057	16.50	43.97%
5-Abr	80	8.5	20529	9278.11	1522	13.64	45.20%
6-Abr	80	9.5	23127	12149.33	1993	15.99	52.53%
7-Abr	80	9	28459	11972.54	1964	16.63	42.07%
11-Abr	80	9	21114	10558.27	1732	14.66	50.01%
13-Abr	80	9	21528	11375.14	1866	15.80	52.84%
14-Abr	80	9	19774	10753.34	1764	14.94	54.38%
15-Abr	80	9.5	31041	14295.12	2345	18.81	46.05%
16-Abr	80	9	23702	9735.31	1597	13.52	41.07%
19-Abr	80	8	26517	11186.16	1835	17.48	42.18%
20-Abr	80	9.5	21031	11301.98	1854	14.87	53.74%
21-Abr	80	8.5	23876	11911.58	1954	17.52	49.89%
26-Abr	80	9	32396	14307.31	2347	19.87	44.16%
27-Abr	80	9	19411	7918.70	1299	11.00	40.79%
28-Abr	80	9.5	21889	9534.14	1564	12.54	43.56%
29-Abr	80	9	20495	10125.46	1661	14.06	49.40%
TOTAL		144.5	383410	178941.98	29354	15.49	46.99%
						PROMEDIO	

ABRIL				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CJS/HH)
1-Abr	20	12	2057	8.57
2-Abr	20	12	1522	6.34
4-Feb	20	12	1993	8.30
6-Abr	20	12	1964	8.18
7-Abr	20	12	1732	7.22
8-Abr	20	12	1866	7.78
11-Abr	20	12	1764	7.35
12-Abr	20	12	2345	9.77
13-Abr	20	12	1597	6.65
14-Abr	20	12	1835	7.65
15-Abr	20	12	1854	7.73
25-Abr	20	12	1954	8.14
26-Abr	20	12	2347	9.78
27-Abr	20	12	1299	5.41
28-Abr	20	12	1564	6.52
29-Abr	20	12	1661	6.92
<b>TOTAL</b>		192	29354	7.64



## ANEXO 9. Productividad Final

PRODUCTIVIDAD FINAL					REVISADO		JEFE DE PRODUCCION		
Meses	KG ingresadas	Produccion x cajas	KG Destajo	Dias laborados	Destajeros	Jornal	Productivida d por destajo kg/dias	Productivida d Jornal Cj/dias	Aprovechami ento de MP

### MES DE MAYO

MAYO							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
2-May	80	8.5	21325	9704.83	1592	14.27	45.51%
3-May	80	9.5	23541	12283.44	2015	16.16	52.18%
4-May	80	11	28452	14703.55	2412	16.71	51.68%
5-May	80	10.5	26485	14410.94	2364	17.16	54.41%
6-May	80	9	22540	11247.12	1845	15.62	49.90%
7-May	80	8.5	20411	9192.77	1508	13.52	45.04%
10-May	80	9.5	30005	15532.61	2548	20.44	51.77%
11-May	80	8	20456	9113.52	1495	14.24	44.55%
12-May	80	10	24895	12734.54	2089	15.92	51.15%
13-May	80	8.5	22450	12198.10	2001	17.94	54.33%
14-May	80	9	21590	11856.72	1945	16.47	54.92%
17-May	80	9	21012	11417.81	1873	15.86	54.34%
18-May	80	9	23100	12112.75	1987	16.82	52.44%
19-May	80	9.5	25480	13716.00	2250	18.05	53.83%
23-May	80	11	24560	13277.09	2178	15.09	54.06%
24-May	80	8	21587	9656.06	1584	15.09	44.73%
25-May	80	9.5	20575	11259.31	1847	14.81	54.72%
TOTAL		158	398464	204417.17	33533	16.13	51.15%
						PROMEDIO	

MAYO							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
2-May	80	8.5	21325	9704.83	1592	14.27	45.51%
3-May	80	9.5	23541	12283.44	2015	16.16	52.18%
4-May	80	11	28452	14703.55	2412	16.71	51.68%
5-May	80	10.5	26485	14410.94	2364	17.16	54.41%
6-May	80	9	22540	11247.12	1845	15.62	49.90%
7-May	80	8.5	20411	9192.77	1508	13.52	45.04%
10-May	80	9.5	30005	15532.61	2548	20.44	51.77%
11-May	80	8	20456	9113.52	1495	14.24	44.55%
12-May	80	10	24895	12734.54	2089	15.92	51.15%
13-May	80	8.5	22450	12198.10	2001	17.94	54.33%
14-May	80	9	21590	11856.72	1945	16.47	54.92%
17-May	80	9	21012	11417.81	1873	15.86	54.34%
18-May	80	9	23100	12112.75	1987	16.82	52.44%
19-May	80	9.5	25480	13716.00	2250	18.05	53.83%
23-May	80	11	24560	13277.09	2178	15.09	54.06%
24-May	80	8	21587	9656.06	1584	15.09	44.73%
25-May	80	9.5	20575	11259.31	1847	14.81	54.72%
TOTAL		158	398464	204417.17	33533	16.13	51.15%
						PROMEDIO	

MAYO				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CJS/HH)
2-May	20	12	1592	6.63
3-May	20	12	2015	8.40
4-May	20	12	2412	10.05
5-May	20	12	2364	9.85
6-May	20	12	1845	7.69
7-May	20	12	1508	6.28
10-May	20	12	2548	10.62
11-May	20	12	1495	6.23
12-May	20	12	2089	8.70
13-May	20	12	2001	8.34
14-May	20	12	1945	8.10

17-May	20	12	1873	7.80
18-May	20	12	1987	8.28
19-May	20	12	2250	9.38
23-May	20	12	2178	9.08
24-May	20	12	1584	6.60
25-May	20	12	1847	7.70
TOTAL		204	33533	8.22

## MES DE JUNIO

JUNIO							
DIAS	DETAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DETAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
1-Jun	80	9.5	25005	13191.74	2164	17.36	52.76%
2-Jun	80	8.5	21250	11271.50	1849	16.58	53.04%
3-Jun	80	10.5	24895	11381.23	1867	13.55	45.72%
4-Jun	80	11.5	27840	12789.41	2098	13.90	45.94%
6-Jun	80	10.5	25980	12807.70	2101	15.25	49.30%
7-Jun	80	11.5	27896	15014.45	2463	16.32	53.82%
8-Jun	80	8.5	20158	9369.55	1537	13.78	46.48%
9-Jun	80	11	27854	14264.64	2340	16.21	51.21%
10-Jun	80	10	25784	11856.72	1945	14.82	45.98%
11-Jun	80	10	25944	12118.85	1988	15.15	46.71%
16-Jun	80	10.5	26897	12380.98	2031	14.74	46.03%
17-Jun	80	10.5	27842	15349.73	2518	18.27	55.13%
18-Jun	80	10.5	24511	13527.02	2219	16.10	55.19%
22-Jun	80	10	26480	12704.06	2084	15.88	47.98%
23-Jun	80	9.5	22150	11259.31	1847	14.81	50.83%
24-Jun	80	9.5	23540	13021.06	2136	17.13	55.31%
25-Jun	80	10	25781	13703.81	2248	17.13	53.15%
28-Jun	80	10.5	26784	14441.42	2369	17.19	53.92%
29-Jun	80	11	27891	14947.39	2452	16.99	53.59%
TOTAL		193.5	484482	245400.58	40256	15.85	50.64%
						PROMEDIO	

JUNIO				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CJS/HH)

1-Jun	20	12	2164	9.02
2-Jun	20	12	1849	7.70
3-Jun	20	12	1867	7.78
4-Jun	20	12	2098	8.74
6-Jun	20	12	2101	8.75
7-Jun	20	12	2463	10.26
8-Jun	20	12	1537	6.40
9-Jun	20	12	2340	9.75
10-Jun	20	12	1945	8.10
11-Jun	20	12	1988	8.28
16-Jun	20	12	2031	8.46
17-Jun	20	12	2518	10.49
18-Jun	20	12	2219	9.25
22-Jun	20	12	2084	8.68
23-Jun	20	12	1847	7.70
24-Jun	20	12	2136	8.90
25-Jun	20	12	2248	9.37
28-Jun	20	12	2369	9.87
29-Jun	20	12	2452	10.22
		228	40256	8.83

## MES DE JULIO

JULIO							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
4-Jul	80	9.5	24502	13155.17	2158	17.31	53.69%
5-Jul	80	10	24651	12521.18	2054	15.65	50.79%
6-Jul	80	11	26541	13088.11	2147	14.87	49.31%
7-Jul	80	10.5	24582	12380.98	2031	14.74	50.37%
8-Jul	80	9	22516	12192.00	2000	16.93	54.15%
9-Jul	80	9.5	26422	12679.68	2080	16.68	47.99%
11-Jul	80	11	30890	15855.70	2601	18.02	51.33%
12-Jul	80	10.5	28744	15008.35	2462	17.87	52.21%
13-Jul	80	8.5	21546	11612.88	1905	17.08	53.90%
14-Jul	80	9	23548	12216.38	2004	16.97	51.88%
15-Jul	80	10.5	24695	13344.14	2189	15.89	54.04%
18-Jul	80	9.5	26481	13728.19	2252	18.06	51.84%
19-Jul	80	9	21301	11716.51	1922	16.27	55.00%
20-Jul	80	10	25481	12704.06	2084	15.88	49.86%

21-Jul	80	9	24851	13136.88	2155	18.25	52.86%	
22-Jul	80	8.5	21320	11472.67	1882	16.87	53.81%	
23-Jul	80	9	24560	11887.20	1950	16.51	48.40%	
25-Jul	80	8.5	22001	10972.80	1800	16.14	49.87%	
26-Jul	80	9.5	23560	11277.60	1850	14.84	47.87%	
27-Jul	80	9	24009	12691.87	2082	17.63	52.86%	
TOTAL		191	492201	253642.37	41608	16.62	51.60%	
							PROMEDIO	

JULIO				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CJS/HH)
4-Jul	20	12	2158	8.99
5-Jul	20	12	2054	8.56
6-Jul	20	12	2147	8.95
7-Jul	20	12	2031	8.46
8-Jul	20	12	2000	8.33
9-Jul	20	12	2080	8.67
11-Jul	20	12	2601	10.84
12-Jul	20	12	2462	10.26
13-Jul	20	12	1905	7.94
14-Jul	20	12	2004	8.35
15-Jul	20	12	2189	9.12
18-Jul	20	12	2252	9.38
19-Jul	20	12	1922	8.01
20-Jul	20	12	2084	8.68
21-Jul	20	12	2155	8.98
22-Jul	20	12	1882	7.84
23-Jul	20	12	1950	8.13
25-Jul	20	12	1800	7.50
26-Jul	20	12	1850	7.71
27-Jul	20	12	2082	8.68
		240	41608	8.67

## MES DE AGOSTO

AGOSTO							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
8-Ago	80	8.5	21048	11612.88	1905	17.08	55.17%
9-Ago	80	9	22540	11667.74	1914	16.21	51.76%

10-Ago	80	8	20800	11094.72	1820	17.34	53.34%
16-Ago	80	8.5	21941	12057.89	1978	17.73	54.96%
17-Ago	80	9	23584	11856.72	1945	16.47	50.27%
18-Ago	80	10	29845	15666.72	2570	19.58	52.49%
19-Ago	80	8.5	21563	11692.13	1918	17.19	54.22%
20-Ago	80	9	25785	13453.87	2207	18.69	52.18%
22-Ago	80	9	26485	14386.56	2360	19.98	54.32%
23-Ago	80	8	27963	13752.58	2256	21.49	49.18%
24-Ago	80	9.5	30254	15514.32	2545	20.41	51.28%
25-Ago	80	9	26874	14569.44	2390	20.24	54.21%
26-Ago	80	8.5	24163	13002.77	2133	19.12	53.81%
29-Ago	80	10	31252	15520.42	2546	19.40	49.66%
30-Ago	80	9	23989	12545.57	2058	17.42	52.30%
31-Ago	80	8.5	24852	12545.57	2058	18.45	50.48%
		142	402938	210939.89	34603	18.55	52.48%
							PROMEDIO

AGOSTO				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CJS/HH)
8-Ago	20	12	1905	7.94
9-Ago	20	12	1914	7.98
10-Ago	20	12	1820	7.58
16-Ago	20	12	1978	8.24
17-Ago	20	12	1945	8.10
18-Ago	20	12	2570	10.71
19-Ago	20	12	1918	7.99

20-Ago	20	12	2207	9.20
22-Ago	20	12	2360	9.83
23-Ago	20	12	2256	9.40
24-Ago	20	12	2545	10.60
25-Ago	20	12	2390	9.96
26-Ago	20	12	2133	8.89
29-Ago	20	12	2546	10.61
30-Ago	20	12	2058	8.58
31-Ago	20	12	2058	8.58
		192	34603	9.01

## MES DE SETIEMBRE

SEPTIEMBRE							
DIAS	DETAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DETAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
6-Set	80	9	24000	11673.84	1915	16.21	0.49
7-Set	80	8.5	20164	10777.73	1768	15.85	0.53
8-Set	80	10	28405	14514.58	2381	18.14	0.51
9-Set	80	9.5	24650	13045.44	2140	17.17	0.53
12-Set	80	8.5	23401	12417.55	2037	18.26	0.53
13-Set	80	9	24897	12496.80	2050	17.36	0.50
14-Set	80	9.5	27890	14691.36	2410	19.33	0.53
15-Set	80	8	20381	10850.88	1780	16.95	0.53
20-Set	80	10.5	24789	12435.84	2040	14.80	0.50
21-Set	80	11	31025	17038.32	2795	19.36	0.55
22-Set	80	9.5	28740	14880.34	2441	19.58	0.52
26-Set	80	9	24856	12984.48	2130	18.03	0.52
27-Set	80	8.5	22650	11155.68	1830	16.41	0.49
28-Set	80	9	23501	10978.90	1801	15.25	0.47
29-Set	80	9	27680	14081.76	2310	19.56	0.51
TOTAL		138.5	377029	194023.49	31828	17.48	51.42%

PROMEDIO

SETIEMBRE				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CJS/HH)
6-Set	20	12	1915	7.98
7-Set	20	12	1768	7.37
8-Set	20	12	2381	9.92
9-Set	20	12	2140	8.92
12-Set	20	12	2037	8.49
13-Set	20	12	2050	8.54
14-Set	20	12	2410	10.04
15-Set	20	12	1780	7.42
20-Set	20	12	2040	8.50
21-Set	20	12	2795	11.65
22-Set	20	12	2441	10.17
26-Set	20	12	2130	8.88
27-Set	20	12	1830	7.63
28-Set	20	12	1801	7.50
29-Set	20	12	2310	9.63
<b>TOTAL</b>		<b>180</b>	<b>31828</b>	<b>8.84</b>

MES DE OCTUBRE

OCTUBRE							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
1-Oct	80	9.5	25641	12716.26	2086	16.73	49.59%
3-Oct	80	10.5	24658	13703.81	2248	16.31	55.58%
4-Oct	80	11	23584	12332.21	2023	14.01	52.29%
5-Oct	80	10	25475	13417.30	2201	16.77	52.67%
6-Oct	80	9.5	26452	13289.28	2180	17.49	50.24%
7-Oct	80	8.5	24186	12752.83	2092	18.75	52.73%
8-Oct	80	10	22158	11661.65	1913	14.58	52.63%
10-Oct	80	10	26448	13319.76	2185	16.65	50.36%
11-Oct	80	9	26354	13142.98	2156	18.25	49.87%
12-Oct	80	9.5	22651	13063.73	2143	17.19	57.67%



13-Oct	80	9	20145	10369.30	1701	14.40	51.47%	
14-Oct	80	10	21354	10716.77	1758	13.40	50.19%	
15-Oct	80	10.5	27462	13399.01	2198	15.95	48.79%	
17-Oct	80	10	22462	11759.18	1929	14.70	52.35%	
18-Oct	80	11	23645	12063.98	1979	13.71	51.02%	
19-Oct	80	10	24962	12557.76	2060	15.70	50.31%	
20-Oct	80	9.5	25153	12758.93	2093	16.79	50.73%	
21-Oct	80	9	22056	11649.46	1911	16.18	52.82%	
22-Oct	80	9.5	26542	13197.84	2165	17.37	49.72%	
24-Oct	80	10	25485	13075.92	2145	16.34	51.31%	
25-Oct	80	10.5	27895	14270.74	2341	16.99	51.16%	
26-Oct	80	10	23654	12222.48	2005	15.28	51.67%	
27-Oct	80	11	23864	12466.32	2045	14.17	52.24%	
28-Oct	80	10.5	25412	12990.58	2131	15.46	51.12%	
29-Oct	80	9	26522	13307.57	2183	18.48	50.18%	
31-Oct	80	11	29452	15057.12	2470	17.11	51.12%	
TOTAL		258	643672	331262.74	54341	16.11	51.53%	
							PROMEDIO	

OCTUBRE				
DIAS	JORNALEROS	(HORAS)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (CIS/HH)
1-Oct	20	12	2086	8.69
3-Oct	20	12	2248	9.37
4-Oct	20	12	2023	8.43
5-Oct	20	12	2201	9.17
6-Oct	20	12	2180	9.08
7-Oct	20	12	2092	8.72
8-Oct	20	12	1913	7.97
10-Oct	20	12	2185	9.10
11-Oct	20	12	2156	8.98
12-Oct	20	12	2143	8.93
13-Oct	20	12	1701	7.09
14-Oct	20	12	1758	7.33
15-Oct	20	12	2198	9.16
17-Oct	20	12	1929	8.04
18-Oct	20	12	1979	8.25
19-Oct	20	12	2060	8.58
20-Oct	20	12	2093	8.72

21-Oct	20	12	1911	7.96
22-Oct	20	12	2165	9.02
24-Oct	20	12	2145	8.94
25-Oct	20	12	2341	9.75
26-Oct	20	12	2005	8.35
27-Oct	20	12	2045	8.52
28-Oct	20	12	2131	8.88
29-Oct	20	12	2183	9.10
31-Oct	20	12	2470	10.29
<b>TOTAL</b>		<b>312</b>	<b>54341</b>	<b>8.71</b>

## MES DE NOVIEMBRE

NOVIEMBRE							
DIAS	DESTAJEROS	(HORAS)	KILOGRAMOS PRODUCIDOS	DESTAJO FILETEADO (KG)	CAJAS PRODUCIDAS	PRODUCTIVIDAD (KG/HH)	APROVECHAMIENTO DE MP
1-Nov	80	10	29582	14880.34	2441	18.60	50.30%
2-Nov	80	9.5	26414	13661.14	2241	17.98	51.72%
3-Nov	80	9	24857	13075.92	2145	18.16	52.60%
4-Nov	80	11	26410	13697.71	2247	15.57	51.87%
5-Nov	80	10.5	25483	12807.70	2101	15.25	50.26%
7-Nov	80	10	23631	11856.72	1945	14.82	50.17%
8-Nov	80	9.5	24478	12277.34	2014	16.15	50.16%
9-Nov	80	10	24510	12874.75	2112	16.09	52.53%
10-Nov	80	9.5	24655	12521.18	2054	16.48	50.79%
11-Nov	80	9	24189	12752.83	2092	17.71	52.72%
12-Nov	80	9	25432	12545.57	2058	17.42	49.33%
14-Nov	80	8.5	24654	12228.58	2006	17.98	49.60%
15-Nov	80	9	23547	11832.34	1941	16.43	50.25%
16-Nov	80	11	24153	12277.34	2014	13.95	50.83%
17-Nov	80	10	26416	13197.84	2165	16.50	49.96%
18-Nov	80	11	25825	13594.08	2230	15.45	52.64%
19-Nov	80	10.5	26997	13734.29	2253	16.35	50.87%
21-Nov	80	9.5	25154	12886.94	2114	16.96	51.23%
22-Nov	80	10	26518	13130.78	2154	16.41	49.52%
23-Nov	80	9.5	27413	13996.42	2296	18.42	51.06%
24-Nov	80	10	26463	13770.86	2259	17.21	52.04%
25-Nov	80	9	26521	13478.26	2211	18.72	50.82%
26-Nov	80	9	24562	13045.44	2140	18.12	53.11%
<b>TOTAL</b>		<b>224</b>	<b>587864</b>	<b>300124.37</b>	<b>49233</b>	<b>16.81</b>	<b>51.06%</b>
						<b>PROMEDIO</b>	

<b>NOVIEMBRE</b>				
<b>DIAS</b>	<b>JORNALEROS</b>	<b>(HORAS)</b>	<b>CAJAS PRODUCIDAS</b>	<b>PRODUCTIVIDAD (CJS/HH)</b>
1-Nov	20	12	2441	10.17
2-Nov	20	12	2241	9.34
3-Nov	20	12	2145	8.94
4-Nov	20	12	2247	9.36
5-Nov	20	12	2101	8.75
7-Nov	20	12	1945	8.10
8-Nov	20	12	2014	8.39
9-Nov	20	12	2112	8.80
10-Nov	20	12	2054	8.56
11-Nov	20	12	2092	8.72
12-Nov	20	12	2058	8.58
14-Nov	20	12	2006	8.36
15-Nov	20	12	1941	8.09
16-Nov	20	12	2014	8.39
17-Nov	20	12	2165	9.02
18-Nov	20	12	2230	9.29
19-Nov	20	12	2253	9.39
21-Nov	20	12	2114	8.81
22-Nov	20	12	2154	8.98
23-Nov	20	12	2296	9.57
24-Nov	20	12	2259	9.41
25-Nov	20	12	2211	9.21
26-Nov	20	12	2140	8.92
<b>TOTAL</b>		<b>276</b>	<b>49233</b>	<b>8.92</b>

## ANEXO 10. Resultados de la Evaluación del Método de Escala Gráfica

N°	Edad	CARGO	GENERO	Producción (cantidad de trabajo realizado)	Calidad (esmero en el trabajo)	Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Cooperación (relaciones interpersonales)	Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Creatividad (capacidad de innovar)	Realización (capacidad de hacer)
1	48	Filetero	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
2	38	Filetero	Femenino	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno
3	33	Filetero	Femenino	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
4	24	Filetero	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno
5	29	Filetero	Femenino	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Deficiente	Apenas aceptable	Deficiente	Deficiente	Apenas aceptable
6	61	Filetero	Femenino	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
7	50	Filetero	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
8	22	Filetero	Masculino	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular

<b>9</b>	19	Filetero	Femenin o	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable
<b>10</b>	27	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>11</b>	34	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular	Regular	Regular
<b>12</b>	31	Filetero	Masculin o	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>13</b>	35	Filetero	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>14</b>	37	Filetero	Masculin o	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>15</b>	50	Filetero	Masculin o	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>16</b>	19	Filetero	Masculin o	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>17</b>	29	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular
<b>18</b>	31	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>19</b>	28	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno
<b>20</b>	46	Filetero	Femenin o	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular

<b>21</b>	54	Filetero	Femenin o	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
<b>22</b>	55	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular
<b>23</b>	42	Filetero	Femenin o	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>24</b>	37	Filetero	Femenin o	Regular	Regular	Regular	Apenas aceptable	Bueno	Regular	Regular
<b>25</b>	33	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular
<b>26</b>	26	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
<b>27</b>	37	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>28</b>	36	Filetero	Masculin o	Regular	Regular	Regular	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>29</b>	41	Filetero	Masculin o	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular
<b>30</b>	36	Filetero	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable
<b>31</b>	23	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular	Regular	Apenas aceptable
<b>32</b>	34	Filetero	Femenin o	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular

<b>33</b>	38	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular
<b>34</b>	33	Filetero	Femenin o	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular
<b>35</b>	53	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
<b>36</b>	61	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable
<b>37</b>	52	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>38</b>	48	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>39</b>	57	Filetero	Masculin o	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular
<b>40</b>	37	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
<b>41</b>	34	Filetero	Masculin o	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular
<b>42</b>	29	Filetero	Masculin o	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Apenas aceptable
<b>43</b>	54	Filetero	Masculin o	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
<b>44</b>	46	Filetero	Masculin o	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular

<b>45</b>	48	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular
<b>46</b>	41	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Bueno
<b>47</b>	39	Filetero	Femenin o	Regular	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Bueno	Óptimo
<b>48</b>	60	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>49</b>	49	Filetero	Femenin o	Regular	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Regular
<b>50</b>	34	Filetero	Femenin o	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular
<b>51</b>	37	Filetero	Femenin o	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable
<b>52</b>	34	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>53</b>	29	Filetero	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular
<b>54</b>	37	Filetero	Femenin o	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno
<b>55</b>	42	Filetero	Masculin o	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>56</b>	50	Filetero	Femenin o	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular



<b>57</b>	35	Filetero	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>58</b>	47	Filetero	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>59</b>	38	Filetero	Femenino	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular
<b>60</b>	51	Filetero	Femenino	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular
<b>61</b>	48	Filetero	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
<b>62</b>	53	Filetero	Femenino	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>63</b>	49	Filetero	Femenino	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable
<b>64</b>	30	Filetero	Femenino	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular
<b>65</b>	46	Filetero	Femenino	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Regular	Regular
<b>66</b>	52	Envasador	Femenino	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>67</b>	44	Envasador	Femenino	Regular	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Regular
<b>68</b>	34	Envasador	Femenino	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular

<b>69</b>	30	Envasador	Femenino	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable
<b>70</b>	29	Envasador	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>71</b>	38	Envasador	Femenino	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular
<b>72</b>	35	Envasador	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno
<b>73</b>	49	Envasador	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>74</b>	41	Envasador	Masculino	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular
<b>75</b>	32	Envasador	Masculino	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>76</b>	43	Envasador	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>77</b>	38	Envasador	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular
<b>78</b>	51	Envasador	Femenino	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular
<b>79</b>	43	Envasador	Femenino	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
<b>80</b>	53	Envasador	Femenino	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable

<b>81</b>	49	Jornaler o	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable
<b>82</b>	33	Jornaler o	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular
<b>83</b>	41	Jornaler o	Masculin o	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Regular	Regular
<b>84</b>	38	Jornaler o	Masculin o	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Deficiente	Apenas aceptable	Deficiente	Deficiente	Apenas aceptable
<b>85</b>	56	Jornaler o	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>86</b>	44	Jornaler o	Masculin o	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>87</b>	21	Jornaler o	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular
<b>88</b>	27	Jornaler o	Masculin o	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable
<b>89</b>	25	Jornaler o	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>90</b>	36	Jornaler o	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Regular	Regular	Regular
<b>91</b>	34	Jornaler o	Masculin o	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>92</b>	36	Jornaler o	Masculin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable

<b>93</b>	34	Jornaler o	Masculin o	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>94</b>	40	Jornaler o	Masculin o	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
<b>95</b>	28	Jornaler o	Masculin o	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable
<b>96</b>	32	Jornaler o	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Apenas aceptable	Regular	Apenas aceptable	Regular
<b>97</b>	36	Jornaler o	Femenin o	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
<b>98</b>	27	Jornaler o	Femenin o	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno
<b>99</b>	45	Jornaler o	Femenin o	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular
<b>100</b>	27	Jornaler o	Femenin o	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular	Apenas aceptable	Regular	Regular

## ANEXO 11. Resultados de la encuesta

N°	GÉNERO	EDA	1El espacio de trabajo esta acondicionado para realizar las actividades	2El ruido no afecta mi concentración en el trabajo	3Cuento con los EEPS adecuados	4Se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones	5Tengo conocimiento de la misión, visión valores de la empresa	6Las funciones de mi cargo están definidas y claras para mi buen desempeño	7Cuento con información suficiente para realizar eficazmente mi trabajo	8Conozco las estrategias para lograr los objetivos de la empresa	9Mis jefes me apoyan ante cualquier dificultad	10Existe trabajo en equipo	11El ambiente de trabajo produce stress	12Mi trabajo y esfuerzo son reconocidos	13Me siento satisfecho con las condiciones de remuneración asignadas	14Me adapto fácilmente a los cambios	15Aceptaría otra oportunidad laboral en condiciones similares, aunque esté a gusto con la actual
1	Femenino	48	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
2	Femenino	38	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
3	Femenino	33	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
4	Femenino	24	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
5	Femenino	29	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2



18	Femeni no	31	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
19	Femeni no	28	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
20	Femeni no	46	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
21	Femeni no	54	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
22	Femeni no	55	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
23	Femeni no	42	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
24	Femeni no	37	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
25	Femeni no	33	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2
26	Femeni no	26	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	3	2
27	Femeni no	37	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
28	Masculi no	36	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
29	Masculi no	41	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3

30	Masculi no	36	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
31	Femeni no	23	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
32	Femeni no	34	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
33	Femeni no	38	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
34	Femeni no	33	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
35	Femeni no	53	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2
36	Femeni no	61	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	3	2
37	Femeni no	52	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
38	Femeni no	48	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
39	Masculi no	57	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
40	Femeni no	37	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
41	Masculi no	34	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2



42	Masculi no	29	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
43	Masculi no	54	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
44	Masculi no	46	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
45	Femeni no	48	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2
46	Femeni no	41	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	3	2
47	Femeni no	39	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
48	Femeni no	60	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
49	Femeni no	49	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
50	Femeni no	34	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
51	Femeni no	37	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
52	Femeni no	34	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
53	Femeni no	29	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2

54	Femeni no	37	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
55	Masculi no	42	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2
56	Femeni no	50	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	3	2
57	Femeni no	35	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
58	Femeni no	47	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
59	Femeni no	38	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
60	Femeni no	51	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
61	Femeni no	48	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
62	Femeni no	53	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
63	Femeni no	49	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
64	Femeni no	30	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
65	Femeni no	46	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2

66	Femeni no	52	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	3	2
67	Femeni no	44	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
68	Femeni no	34	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
69	Femeni no	30	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
70	Femeni no	29	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
71	Femeni no	38	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
72	Femeni no	35	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
73	Femeni no	49	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
74	Masculi no	41	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
75	Masculi no	32	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2
76	Femeni no	43	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	3	2
77	Femeni no	38	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3

78	Femeni no	51	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
79	Femeni no	43	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
80	Femeni no	53	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
81	Masculi no	49	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
82	Masculi no	33	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
83	Masculi no	41	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
84	Masculi no	38	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
85	Masculi no	56	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2
86	Masculi no	44	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	3	2
87	Masculi no	21	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
88	Masculi no	27	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
89	Masculi no	25	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3

90	Masculi no	36	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
91	Masculi no	34	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
92	Masculi no	36	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
93	Masculi no	34	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
94	Masculi no	40	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
95	Masculi no	28	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2
96	Femeni no	32	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	3	2
97	Femeni no	36	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
98	Femeni no	27	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
99	Femeni no	45	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
100	Femeni no	27	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3

## ANEXO 12. Realización de Pausas Activas

**(Cuádriceps e Isquiotibiales)** Con la ayuda de la mano levantar la punta del pie hacia atrás realizando el estiramiento



*Fuente. Elaboración propia (Fileteras)*



*Fuente. Elaboración propia (TACS)*

**(Cadera)** Realizo movimientos rotativos de tronco hacia un lado y luego hacia el otro



*Fuente. Elaboración propia (Fileteras)*



*Fuente. Elaboración propia (TACS)*

**(Deltoides)** Pasamos el brazo por encima del hombro contrario, estiramos ayudándonos con la otra mano



*Fuente. Elaboración propia (Fileteras)*



*Fuente. Elaboración propia (Fileteras)*





*Fuente. Elaboración propia (TACS)*

**ANEXO 13. Relación de Personal capacitado**

	<b>FORMATO</b>		<b>CÓDIGO:</b>	I-501-B9.1
	<b>RELACION DE PERSONAL CAPACITADO</b>		<b>REVISADO POR:</b>	Equipo HACCP
<b>APROBADO POR:</b>			Gerente General	
<b>VERSIÓN:</b>			01	
<b>FECHA:</b>			07/11/2019	

FECHA	Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREA	DNI	FIRMA
	1	Alba Ruiz Sabina		19075150	
	2	Francisco Lopez	PICTE	42863273	
	3	Galindo Herrera Maria		42814466	
	4	Magdalena Orellana	Filitera	22300948	
	5	María Elena Salas	Filite	24000000	
	6	Valde Olguin Juan	Filite	46001941	
	7	José Villaverde Pardo	Filite	40811822	
	8	Sally Ruiz Sali	Filite	32000000	
	9	Rosario del Rosario	Filite	40268330	
	10	Luisa Valeria Dominguez	Filite	20166384	
	11	Nayeli Pina Paredes	Filite	26949002	
	12	Araceli Cortés Alvarado	Filite	29200000	
	13	Luzmila Lopez	Filite	30100000	
	14	Valeria Leon Abel	Filite	46119101	
	15	Paula Rosa Mantu	Filite	80192001	
	16	Verónica Pardo Silva	Filite	20090000	
	17	Suzanne Pardo Cortes	Filite	22150000	
	18	Alba del Carmen	Filite	20101241	
	19	Salvina Paredes M	Filite	39740000	
	20	Margarita Paredes Alvarado	Filite	32990000	
	21	Paola Beatriz AWA	Filite	32391000	
	22	Scarpa Ana Alvarado	Filite	20202000	
	23	Walter Andrés Valenzuela	Filite	44810200	
	24	Edgardo Montaña Luz	Filite	32836342	
	25	Margarita del Carmen	Filite	20157100	
	26	Rosario Lopez Ruiz	Filite	20000000	
	27	José Manuel Guillén L	Filite	41820000	
	28	Carolina Guzmán Paredes	Filite	40046000	
	29	Estela Pardo Cortes	Filite	44200000	
	30	Edgardo Cortés Cortés	Filite	22876000	
	31	Escobar Franco Alvarado	Filite	0030585	
	32	Gonzalo Franco Sobek	Filite	00230899	
	33	Maricela Alba C	Filite	20722000	
	34	Carolina Campos Valenzuela	Filite	41259199	
	35	Melgarejo Macilinda S	Filite	40097316	
	36	Humberto Carreras Elva	Filite	32901000	
	37	Francisco Lopez Pardo	Filite	80000000	

  
**RESPONSABLE DE LA CAPACITACION**

**JEFE DE ASEG. DE CALIDAD**

**JEFE DE PLANTA**

\*FORMA DE REPRODUCCION ORIGINAL EN ESTE DOCUMENTO. EL FORMIO IMPRITO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA CONTROLADA  
 VERIFICAR POR EL EQUIPO HACCP Y APROBADO POR LA GERENCIA GENERAL / JOC

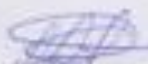


FORMATO

RELACION DE PERSONAL  
CAPACITADO

CÓDIGO:	1-501-89.1
REVISADO POR:	Equipo HACCP
APROBADO POR:	Gerente General
VERSIÓN:	01
FECHA:	07/11/2018

FECHA	N°	APELLIDOS Y NOMBRES	AREA	DNI	TIPO
	38	Reyes Gonzalez Iohana	Filote	000305128	Asista
	39	Dela Cruz J	Filote	003038050	Asista
	40	Carri Tico Espinoza	Filote	1601006	Asista
	41	Parra Ysquierola Sof	Filote	10000000	Asista
	42	Rafael Tico Piza	Filote	26454106	Asista
	43	Wendy Marina Navarro Martinez	Filote	22000000	Asista
	44	Mora Sandoz Carmen	Filote	45929123	Asista
	45	Mora Martinez Carmen	Filote	46723802	Asista
	46	Mora Garcia Sorayana	Filote	42335009	Asista
	47	Diaz Vargas Juan	Filote	17549502	Asista
	48	Guisa Torres Kelly	Filote	15754220	Asista
	49	Alvarez Alvarado Graham	Filote	17916492	Asista
	50	Cerna Puyay Arelis	Filote	80355321	Asista
	51	Alvarado Cruz Helen	Filote	17885426	Asista
	52	Ramos Lopez Antonia	Filote	65004320	Asista
	53	Chirica Torres Nancy	Filote	35288311	Asista
	54	Urbano Mejia Sandra	Filote	41009328	Asista
	55	Domínguez García Anabela	Filote	70019436	Asista
	56	Chavez Torres Juana	Filote	41206003	Asista
	57	Echaz Almada Ana	Filote	8010004	Asista
	58	García Cuervo Martín	Filote	75151021	Asista
	59	Sandoval Wilson Piza	Filote	80000000	Asista
	60	Perez Torres Marcel	Filote	55000000	Asista
	61	Apollonio Viktoria Yviro	Filote	17880000	Asista
	62	Hidalgo Torres Jax	Filote	80254251	Asista
	63	Valderrama Atarón Viviana	Filote	42602015	Asista
	64	Sandoval Cruz Jax	Filote	41204200	Asista
	65	Sandoval Sandoval May	Filote	65000000	Asista
	66	Melgosa Cruz Angela	Filote	2124380	Asista
	67	Sandoval Cruz Lisa	Filote	40928190	Asista
	68	Sandoval Cruz Lisa	Filote	37778022	Asista
	69	Piza Ramirez Maria	Filote	6378700	Asista
	70	García Pérez Karla	Filote	70300171	Asista
	71	Mora Mora Sandra	Filote	4946500	Asista
	72	García Mora Norma	Filote	3400000	Asista
	73	Alvarez Sandoval Susana	Filote	5700000	Asista
	77	Sandoval Sandoval Carolina	Filote	63003231	Asista

  
 RESPONSABLE DE LA CAPACITACION      JEFE DE ASEG. DE CALIDAD      JEFE DE PLANTA  
 PERIODO DE APROBACION DEL PLAN DE CONTROL DE CALIDAD Y SEGURIDAD DE ALIMENTOS (PLAN HACCP) Y PLAN DE CALIDAD DE LA EMPRESA



## ANEXO 14. Realización de Capacitación



*Fuente. Elaboración propia (TACS)*



*Fuente. Elaboración propia (TACS)*

## ANEXO 15. Carta de Constancia de autorización de la empresa GCR SAC.



### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, CÉSAR ANYELO REYES CONTRERA, identificado con DNI: 47338535 representante legal de GROUP CORPORATION REYES S.A.C., N°: 20569268444, en domicilio legal en la Av. Principal S/N Mz.C lote 9,10,11, Zona Industrial, Distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Departamento de Ancash, me presento ante Usted y expongo lo siguiente:

#### AUTORIZA

Al señor Castillo Sandoval Axel Cristofer, identificado con DNI: 70025486 para recabar información para el proyecto de investigación "Gestión del talento humano para aumentar la productividad de la empresa GROUP CORPORATION REYES S.A.C., CHIMBOTE - 2021".

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

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

Chimbote, 9 de diciembre del 2021

Atentamente,

GROUP CORPORATION REYES S.A.C.  
*César Anyelo Reyes Contreras*  
César Anyelo Reyes Contreras  
GERENTE GENERAL



DOMICILIO FISCAL:  
CAL. JUPITER NRO 102 URB. RESIDENCIAL AEROPUERTO  
PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO  
P. PRODUCTORA AV. PRINCIPAL MZA C-11-11-21 GRAN TRAPECIO (LOTE 9 Y 10)

## ANEXO 16. CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

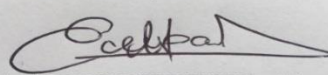


### CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO USADO PARA EL ANALISIS DE LOS DATOS DEL 2021

YO Eric Alfonso Canepa Montalvo TITULAR DEL DNI N° 09850211 DE PROFESIÓN Ingeniero Industrial EJERCIENDO ACTUALMENTLMENTE COMO Docente de la universidad César Vallejo POR MEDIO DE LA PRESENTE HAGO CONSTAR QUE HE REVISADO CON FINES DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS, A LOS EFECTOS DE SU APLICACIÓN EN LA EMPRESA GROUP CORPORATION REYES SAC.

LUEGO DE HACER OBSERVACIONES PERTINENTES PUEDO FORMULAR LAS SIGUIENTES APRECIACIONES

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
CONGRUENCIA DE ÍTEMS			x	
AMPLITUD DE CONTENIDO			x	
REDACCIÓN DEL ÍTEM			x	
CLARIDAD Y PRECISIÓN			x	
PERTINENCIA			x	
SUFICIENCIA			x	



---

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

**CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO USADO PARA EL ANALISIS DE LOS DATOS DEL 2021**

YO.....Robert Fabian Guevara Chinchayan.....

TITULAR DEL DNI N°...32788460..... DE PROFESION Ingeniero en Energía

EJERCIENDO ACTUALMENTE COMO.....Docente Universitario en UCV.....

POR MEDIO DE LA PRESENTE HAGO CONSTAR QUE HE REVISADO CON FINES DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS, A LOS EFECTOS DE SU APLICACIÓN EN LA EMPRESA GROUS CORPORATION REYES SAC.

LUEGO DE HACER OBSERVACIONES PERTINENTES PUEDO FORMULAR LAS SIGUIENTES APRECIACIONES

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
CONGRUENCIA DE ÍTEMS				x
AMPLITUD DE CONTENIDO				x
REDACCIÓN DEL ÍTEM				x
CLARIDAD Y PRECISIÓN				x
PERTINENCIA				x
SUFICIENCIA				x



**Firma y sello**

Mg. Robert Fabián Guevara Chinchayan  
 INGENIERO EN ENERGÍA  
 C.I.P. 72486

**CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO USADO PARA EL ANALISIS DE  
LOS DATOS DEL 2021**

YO Wilson David Símpalo López TITULAR DEL DNI N° 40188130 DE PROFESION Ingeniero Agroindustrial EJERCIENDO ACTUALMENTLMENTE COMO Docente de la Universidad César Vallejo POR MEDIO DE LA PRESENTE HAGO CONSTAR QUE HE REVISADO CON FINES DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS, A LOS EFECTOS DE SU APLICACION EN LA EMPRESA GROUP CORPORATION REYES SAC.

LUEGO DE HACER OBSERVACIONES PERTINENTES PUEDO FORMULAR LAS SIGUIENTES APRECIACIONES

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
CONGRUENCIA DE ÍTEMS			x	
AMPLITUD DE CONTENIDO				x
REDACCIÓN DEL ÍTEM				x
CLARIDAD Y PRECISIÓN			x	
PERTINENCIA			x	
SUFICIENCIA			x	




---

 Ms. Wilson Daniel Símpalo López  
 Firma y sello





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, LIZBETH JHAHAIRA ARGOMEDO ODAR, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GROUP CORPORATION REYE'S S.A.C., CHIMBOTE - 2022", cuyo autor es CASTILLO SANDOVAL AXEL CRISTOFER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

CHIMBOTE, 11 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LIZBETH JHAHAIRA ARGOMEDO ODAR <b>DNI:</b> 18218020 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2584-8716	Firmado electrónicamente por: LARGOMEDOO el 17-12-2022 16:26:03

Código documento Trilce: TRI - 0482892