



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
PROGRAMA ACADÉMICO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y  
DE GESTIÓN EMPRESARIAL**

**Tesis**

Implementación de la gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral del área de producción en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Lima, 2024

**Para optar el Título Profesional de  
Ingeniero Industrial y de Gestión Empresarial**

**Presentado por:**

**Autora:** Morales Solis, Eliana Beatriz


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8141-6205>

**Asesor:** Mg. Cáceres Trigos, Jorge Ernesto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5582-3002>

**Lima – Perú**

**2025**


 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

Yo, Morales Soliz, Eliana Betariz egresado de la Facultad de Ingeniería y Negocios Escuela Académica Profesional de Ingenierías de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024”** Asesorado por el docente: Cáceres Trigo Jorge Ernesto, DNI 07305972 ORCID: 0000-0001-5582-3002 tiene un índice de similitud de 16% (Dieciséis) con código oid:14912:458172101 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

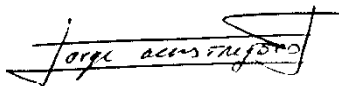
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor  
 Morales Soliz, Eliana

DNI: 75122843



.....  
 Cáceres Trigo, Jorge Ernesto  
 DNI:07305972

Lima, 30 de Mayo del 2025

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis padres, por ser mis primeros maestros, por enseñarme que la educación es la llave que abre todas las puertas. Gracias por darme las herramientas para enfrentar los desafíos de la vida y por estar siempre a mi lado, guiándome y apoyándome en cada paso. Este logro es también de ustedes.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco profundamente a Dios por ser mi guía. A todas las personas que han sido parte de este proceso gracias por sus consejos y por siempre motivarme a mejorar. Finalmente quiero agradecer a la universidad Norbert Wiener por brindarme el espacio y los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

## INDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>4</b>
<b>INDICE GENERAL.....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>12</b>
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>15</b>
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>1.4.1 TEÓRICA.....</b>	<b>16</b>
<b>1.4.2 METODOLÓGICA.....</b>	<b>16</b>
<b>1.4.3 PRACTICA.....</b>	<b>17</b>
<b>1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>17</b>
<b>1.5.1 ESPACIAL.....</b>	<b>17</b>
<b>1.5.2 TEMPORAL.....</b>	<b>17</b>
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>18</b>
<b>2. MARCO TEORICO.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 ANTECEDENTES.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1.1 INTERNACIONAL.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1.2 NACIONALES.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 BASES TEORICAS.....</b>	<b>21</b>
<b>2.3 FORMULACIÓN DE HIPOTESIS.....</b>	<b>28</b>
<b>2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL.....</b>	<b>28</b>
<b>2.3.2 HIPOTESIS ESPECIFICAS.....</b>	<b>28</b>
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1 METODO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>29</b>

<b>3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	29
<b>3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	30
<b>3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	30
<b>3.5 POBLACIÓN</b> .....	30
<b>3.6 MUESTRA</b> .....	31
<b>3.7 TECNICA E INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACION</b> .....	31
<b>3.7.1 TECNICA</b> .....	31
<b>3.7.2 INSTRUMENTO</b> .....	32
<b>3.7.2 VALIDACION</b> .....	32
<b>3.7.3 CONFIABILIDAD</b> .....	33
<b>3.8 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS</b> .....	33
<b>3.9 ASPECTOS ÉTICOS</b> .....	33
<b>CAPITULO IV</b> .....	<b>34</b>
<b>4. RESULTADOS</b> .....	34
<b>4.1 ANALISIS DESCRIPTIVOS DE RESULTADOS</b> .....	34
<b>4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES</b> .....	40
<b>4.3 PRUEBA DE HIPOTESIS</b> .....	49
<b>4.3 DISCUSION DE RESULTADOS</b> .....	58
<b>CAPITULO V</b> .....	<b>60</b>
<b>5.1 CONCLUSIONES</b> .....	60
<b>5.2 RECOMENDACIONES</b> .....	61
<b>REFERENCIA</b> .....	<b>62</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>66</b>
<b>Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables;Error! Marcador no definido.</b>	
<b>Anexo 2: Árbol de Problemas</b> .....	68
<b>Anexo 3: Matriz de consistencia</b> .....;Error! Marcador no definido.	
<b>Anexo 4: Ficha de Observación</b> .....	70
<b>Anexo 5: Instrumento</b> .....	76
<b>Anexo 6: Validación de Instrumento</b> .....	79
<b>Anexo 7: Carta de aprobación de la empresa para la recolección de datos</b> .....	85

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1: <i>Análisis de la dimensión EFICACIA implementando la Gestión del Talento Humano</i></b> .....	<b>34</b>
<b>Figura 2: <i>Análisis de la dimensión EFICIENCIA implementando la Gestión del Talento Humano</i></b> .....	<b>35</b>
<b>Figura 3: <i>Análisis de la dimensión CALIDAD implementando la Gestión del Talento Humano</i></b> .....	<b>36</b>
<b>Figura 4: <i>Análisis de la dimensión SEGURIDAD utilizando la Gestión del Talento Humano</i></b> .....	<b>37</b>
<b>Figura 5: <i>Análisis de la dimensión PRODUCTIVIDAD utilizando la Gestión del Talento Humano</i></b> .....	<b>38</b>
<b>Figura 6: <i>Análisis de la dimensión PUNTUALIDAD utilizando la Gestión del Talento Humano</i></b> .....	<b>39</b>
<b>Figura 7: <i>Prueba de consistencia de datos</i></b> .....	<b>40</b>
<b>Figura 8</b> .....	<b>42</b>
<b>EFICIENCIA PRETEST - POSTEST</b> .....	<b>42</b>
<b>Figura 9</b> .....	<b>42</b>
<b>EFICACIA PRETEST - POSTEST</b> .....	<b>42</b>
<b>Figura 10</b> .....	<b>43</b>
<b>CALIDAD PRETEST - POSTEST</b> .....	<b>43</b>
<b>Figura 11</b> .....	<b>43</b>
<b>PUNTUALIDAD PRETEST- POSTEST</b> .....	<b>43</b>
<b>Figura 12</b> .....	<b>44</b>
<b>SEGURIDAD PRETEST - POSTEST</b> .....	<b>44</b>
<b>Figura 13</b> .....	<b>44</b>
<b>PRODUCTIVIDAD PRETEST - POSTEST</b> .....	<b>44</b>
<b>Figura 14</b> .....	<b>45</b>
<b>PUNTUALIDAD PRETEST - POSTEST</b> .....	<b>45</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	46
<i>Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión EFICACIA.....</i>	<i>46</i>
Tabla 2.....	46
<i>Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión EFICIENCIA .....</i>	<i>46</i>
Tabla 3.....	47
<i>Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión CALIDAD.....</i>	<i>47</i>
Tabla 4.....	47
<i>Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión SEGURIDAD .....</i>	<i>47</i>
Tabla 5.....	47
Tabla 6.....	48
<i>Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión PUNTUALIDAD .....</i>	<i>48</i>
Tabla 7.....	49
<i>Prueba de normalidad de la variable EFICACIA.....</i>	<i>49</i>
Tabla 8.....	51
<i>Prueba de normalidad de la variable EFICIENCIA .....</i>	<i>51</i>
Tabla 9.....	52
<i>Prueba de normalidad de la variable CALIDAD .....</i>	<i>52</i>
Tabla 10.....	53
<i>Prueba de normalidad de la variable PUNTUALIDAD .....</i>	<i>53</i>
Tabla 11.....	55
Tabla 12.....	56
<i>Prueba de normalidad de la dimensión PRODUCTIVIDAD .....</i>	<i>56</i>
Tabla 13.....	57
<i>Prueba de normalidad de la variable SEGURIDAD.....</i>	<i>57</i>

## RESUMEN

El trabajo de investigación actual fue diseñado para determinar que la implementación de la Gestión del Talento Humano mejora los índices del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

Por lo tanto, desde el punto de vista metodológico se fundamentó en una investigación aplicada, con un diseño experimental de nivel preexperimental y una orientación cuantitativa. Además, se emplearon seis formularios de observación como herramienta de estudio para examinar durante un periodo de 6 meses la implementación de la Gestión del Talento humano. Los hallazgos inferenciales demostraron el elevado grado de relevancia de Las suposiciones de la investigación. Se deduce que la ejecución de la Gestión del Talento Humano produjo informes más precisos con datos precisos y actualizados, evitando los prejuicios cognitivos en la toma de decisiones, lo que conlleva a un notable avance en el sector espacatos de la compañía Rumi y Diseño S.A.C.

**Palabra Clave:** Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Eficacia, Eficiencia, Puntualidad, Seguridad, Producción y Calidad.

## **ABTRACT**

The current research work was designed to determine that the implementation of Human Talent Management improves the job performance indices of workers at the company Rumi y Diseños S.A.C.

Therefore, from a methodological perspective, the study was based on applied research, with a pre-experimental experimental design and a quantitative approach. Additionally, six observation forms were used as a study tool to examine the implementation of Human Talent Management over a six-month period. The inferential findings demonstrated the high degree of relevance of the research assumptions. It can be deduced that the implementation of Human Talent Management produced more accurate reports with precise and up-to-date data, avoiding cognitive biases in decision-making, leading to significant progress in the espacatos sector of the company Rumi y Diseño S.A.C.

**Keyword:** Human Talent Management, Work Performance, Effectiveness, Efficiency, Punctuality, Safety, Production and Quality.

## INTRODUCCION

La investigación contempla una evaluación de la variable independiente "Gestión del Talento Humano" en comparación con la práctica de la variable dependiente "Desempeño Laboral". Por esta razón, el estudio busca potenciar el rendimiento laboral del área de espacatos a través de la aplicación de la Gestión del Talento Humano, que facilite a la dirección la toma de decisiones fundamentadas en datos precisos y robustos, evitando los prejuicios cognitivos. Por lo tanto, el análisis incluye los capítulos siguientes:

En el capítulo inicial, se describió la situación problemática, el planteamiento del problema, los propósitos y, en última instancia, la base del estudio la fundamentación del estudio.

En el segundo capítulo, se resaltan los contextos a nivel nacional e internacional, el marco teórico fundamentado en las conceptualizaciones y la progresión de las teorías relacionadas con la inteligencia empresarial y la toma de decisión. Así pues, se proponen las hipótesis de este estudio.

En el tercer capítulo, se establecieron el método experimental y la metodología del análisis que se utilizarán en la investigación, considerando la observación como una técnica para recolectar datos de la muestra seleccionada.

El capítulo cuatro presenta la investigación y el análisis de los conclusiones descriptivas e inferenciales.

Para concluir, en el quinto y capítulo final se sintetizaron las conclusiones y sugerencias del estudio.

# CAPÍTULO I

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Un elemento fundamental para que cualquier organización alcance el éxito es el talento humano. Por esta razón, todas las empresas, ya sean grandes, medianas o pequeñas, cuentan con un departamento de recursos humanos. La función principal de este departamento es gestionar el talento humano, lo que implica un proceso administrativo centrarse en desarrollar, mantener habilidades, conocimientos y cualidades de los empleados. Esto beneficia a la organización, ya que son los colaboradores quienes permiten que la empresa se destaque y progrese frente a la competencia.

A inicios de la revolución industrial, se comenzó a formalizar el área de recursos humanos bajo el concepto de relaciones industriales. Posteriormente, a finales de la Segunda Guerra Mundial, se comenzó a denominar a esta área como administración de recursos humanos. Hoy en día, en la era del conocimiento se utiliza el término gestión del talento, enfatizando la necesidad de gestionar a las personas y no simplemente administrar a los individuos. Esto implica que la empresa y los colaboradores colaboran juntos para mejorar su desempeño y alcanzar sus objetivos.

A finales del siglo XIX, los méritos del ejército eran evaluados periódicamente a través de informes elaborados por sus jefes, en los que se detallaba el desempeño de cada soldado durante un período determinado, con el fin de seleccionar a aquellos con mayor capacidad y habilidad. En 1917, la oficina general de ventas desarrolló un método para seleccionar vendedores y evaluar sus competencias basado en su trabajo (sistema de escalas). Posteriormente, el ejército adoptó este enfoque, permitiendo identificar las características que hacían a ciertos soldados más aptos para el combate.

Según Pérez (2016), la función del área de recursos humanos ha evolucionado. Anteriormente, su enfoque estaba limitado a la contratación de personal, la elaboración de planillas y la gestión de descuentos. Sin embargo, esto ha cambiado; ahora, el departamento se encarga de evaluar y capacitar a los empleados, así como de reconocer a los trabajadores más destacados. Los líderes y gerentes han comprendido que una gestión adecuada en este ámbito tiene un impacto positivo, lo que resulta en personal más efectivo y, en consecuencia, en un aumento de las utilidades.

En América Latina, la gestión del talento humano enfrenta una mayor complejidad debido a los continuos cambios en el entorno socioeconómico, esto demanda una gran adaptabilidad organizacional y una perspectiva estratégica a largo plazo. La responsabilidad de administración de personas se ha considerado durante mucho tiempo una tarea administrativa, de respaldo, como lo indican los resultados de una encuesta realizada a líderes de consultoría en diversos países, donde el 70% considera que el área se limita a funciones administrativas, mientras que el 30% se enfoca en el control del cumplimiento de políticas. Actualmente, este ámbito está en proceso de transformación hacia un rol de aliado estratégico, siendo fundamental para la organización al contribuir a alcanzar sus objetivos y metas. Por ello, es crucial demostrar con resultados la efectividad de esta área y su impacto económico en la organización (Deloitte, 2018).

Las empresas en todo el mundo son cada vez más conscientes de la relevancia de una adecuada gestión de su personal, ya que esto influye directamente en la productividad y rentabilidad del negocio. Sin embargo, también hay muchas organizaciones que no implementan una buena gestión de sus trabajadores; en algunos casos, delegan esta responsabilidad a otras empresas que ofrecen este servicio o, incluso, a personas sin la formación necesaria. Como resultado, muchas de estas medianas empresas no logran un crecimiento significativo en el mercado.

Es cierto que Perú ha experimentado un notable crecimiento económico en los últimos años, a pesar de la crisis macroeconómica que enfrentan algunos países

sudamericanos, como Argentina, que sufre de inflación y devaluación de su moneda, o Venezuela, que atraviesa un deterioro económico y social. Este crecimiento sostenido de la economía peruana beneficia tanto a las empresas nacionales como al Estado, ya que no solo incrementa los ingresos, sino que también contribuye a reducir la tasa de desempleo en el país.

En RUMI Y DISEÑOS S.A.C. – Lima, se observaron las siguientes manifestaciones a través de un método empírico y mediante la herramienta de observación:

- Los procesos son ineficientes, lo que resulta en una baja productividad de los trabajadores.
- Se observan renunciaciones y despidos.
- Hay problemas de tardanza, ausencias e incumplimiento del Reglamento Interno del Trabajo.
- Se omiten los reconocimientos y beneficios por resultados obtenidos.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS**

¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?

¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?

¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?

¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?

¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?

¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar que la implementación de la Gestión del Talento Humano mejora los índices del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 TEÓRICA**

Desde un enfoque teórico, el estudio se justifica porque se enfoca directamente en desarrollar la implementación de la gestión de recursos humanos con el objetivo de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Rumi y Diseños S.A.C. en la provincia de Varar. Para lograr este objetivo, es necesario desarrollar una comprensión más profunda de las variables en estudio: gestión del talento y desempeño laboral.

### **1.4.2 METODOLÓGICA**

Se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño experimental la presente investigación se justifica, puesto que se hizo uso de las técnicas de investigación con un cuestionario con el fin de sintetizar de forma resumida la información más relevante sobre las variables en investigación; y de la técnica de investigación de campo denominada técnica de la observación, junto a su instrumento ficha de la observación; el cual fue elaborado en base a las dimensiones de la operación de variables del estudio, de tal forma, que este instrumento pueda recolectar

información referente sobre las características de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa, incluyendo los indicadores que ejercen influencia sobre el desempeño de sus trabajadores.

### **1.4.3 PRACTICA**

Desde un enfoque práctico, esta investigación se justifica porque se enfocó en abordar los colaboradores de la organización tienen un menor nivel de desempeño Rumi y Diseños S.A.C. en la provincia de Huaral durante el año 2024. Se considera que esta falta de rendimiento se origina en una deficiente gestión del talento humano por parte de la empresa.

## **1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 ESPACIAL**

El estudio se realizó en la planta de procesos de la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Situada en la provincia de Huaral, que cuenta con un total de 20 operarios en el área de producción.

### **1.5.2 TEMPORAL**

El estudio se desarrolló en el lapso de 4 meses calendario de Julio a octubre 2024.

## CAPITULO II

### 2. MARCO TEORICO

#### 2.1 ANTECEDENTES

##### 2.1.1 INTERNACIONAL

Arque et al. (2022) llevaron a cabo una investigación en Venezuela, donde encontraron que el desempeño laboral era medio en un 49% de los casos, mientras que la gestión del talento humano (GTH) se calificó como regular en un 56%. Además, se observó una relación significativa entre estas variables, con un coeficiente de 0,796. En una investigación similar, Marchena y Correa (2022) analizaron en Ecuador cómo El enfoque para administrar el talento humano afecta el desempeño del personal de enfermería. Sus hallazgos mostraron un desempeño laboral medio en un 44% y una evaluación buena en el aspecto humano en un 36%. Concluyeron que las variables analizadas mostraban una relación significativa, con un coeficiente de 0,726.

Dzimiri, (11), en su estudio de 2021 en África, con el propósito de "Determinar el efecto de la administración del talento en la satisfacción laboral de las enfermeras inscritas en los hospitales públicos de Malawi". El estudio cuantitativo se basó en la información recolectada a través del Trabajo feliz en el trabajo de Minnesota (MSQ), acompañado del cuestionario sobre el Índice de Capital Humano, utilizado para la muestra de 834 pacientes. Los hallazgos muestran que el 47% de los participantes en la encuesta mostraron neutralidad respecto a la aportación del capital humano a la satisfacción en el trabajo: el 32.5% manifestaron satisfacción y el 6% manifestaron insatisfacción. Concluye que las tácticas de gestión del recurso humano no promueven la satisfacción en el trabajo.

Otro estudio de Mejia (2023) realizó un estudio adicional con el objetivo de probar el vínculo entre la administración de capital humano y el trabajo en la cooperativa de ahorro de vicentín y la cooperativa de crédito "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda; Agencia Latacung, Ecuador. Como el nivel de importancia calculado es más bajo que la aceptable, la administración de capital humano tiene un impacto significativo en el trabajo de los empleados.

Según los datos recopilados en relación con la situación de gestión del capital humano, se descubrió que había 19 selección y selección de personal ideales para garantizar un rendimiento óptimo.

Un indicador de trabajo inadecuado en la cooperación es el producto de varios factores, que afecta directamente, por ejemplo: supervisión periódica de la responsabilidad laboral, la mala dirección del proceso y la mala dirección del entorno organizacional pobre.

Curiel (2022), centrándose en una verificación de impacto de gestión de recursos Personas que se desarrollan en los centros de desarrollo del instituto Familia colombiana bien: Being en Riohacha Detc, Colombia. Cuestionario proporcionó la información correcta sobre las variables de estudio que incluye Dimensiones y puntajes. Estaban sujetos a la aprobación de expertos el campo que resulta en alfa Kronbach es 0.96%. Hasta a introducción del instrumento en la muestra seleccionada facilita la distribución perspectivas de los empleados probados. Esto permitió un análisis detallado métodos de desarrollo y factores que influyen en el beneficio del trabajo con un objetivo Con propuestas para la mejora continua de los centros de desarrollo infantil En el área de Riohacha.

### **2.1.2 NACIONALES**

Vásquez (2021) realizó su propio estudio para crear un contexto entre la administración de capital humano y el cumplimiento de los funcionarios públicos Municipio de San Martin de Porres. El estudio utilizó el enfoquen correlación con un enfoque cuantitativo, diseño y enfoque injustificados correlación transversal. Resultados obtenidos de la aplicación del programa SPSS Statistical - 26 y análisis de datos que muestran un enlace positivo entre Administración de capital

humano y actividad de la fuerza laboral con un coeficiente de Correlación de Spearman ( $\rho = 0.702$ ) y dado que el valor  $p$  es más bajo que Valor de significado ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Ccami y Hinostroza (2020) llevaron a cabo su estudio con la finalidad de establecer la correlación existente entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020. Se adoptó una metodología cuantitativa, Utilizó el tipo de investigación aplicada, se determinó el nivel de correlación y Introdujo un diseño transversal experimental. Finalmente se decidió que se manifiesta como mejora de la selección del personal, una selección de personal adecuada, Realización periódica de la evaluación laboral de la pareja, mejora Desarrollo de habilidades y mantener preocupaciones sobre el mantenimiento del talento Para aparecer en una institución, esto facilitará el aumento de la tendencia laboral.

Mío (2022), realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la selección del personal y desempeño laboral en una municipalidad de la región Lambayeque. Se realizó un estudio básico con un enfoque cuantitativo en lugar de un diseño y alcance experimentales. Se utilizaron estudios para recopilar información sobre variables probado; La población consistió en 150 empleados estatales como resultado de la gerencia Talento humano Distrito Municipal Lambayeque 80.7%, el 2.7% de los encuestados son inadecuados y el 16.7% suficientes. Además, el nivel de trabajo en este municipio es regular del 66.7% - 13.3% califica como bajo y 20% más alto. Se decidió que hay una relación entre Selección de personal y beneficios laborales ya que el valor de importancia era menor A 0.05 con correlación  $\rho = 0.175$ , que es positiva y débil.

Tenemos otros autores como Huarca & Huaylla (2021), desarrollaron una investigación con el objetivo de describir de qué manera la gestión de recursos humanos repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deco hogar E.I.R.L., año 2021. Análisis de estudio variable. Su estudio es el

experimental básico, no experimental, y tiene una transición o diseño transversal. Los resultados indican que el 65% de los empleados salariales están considerando la regulación de los recursos humanos y el 20% se ve mal. El 85% de los empleados salariales creen que los beneficios laborales son promedio y el 15% lo considera alto. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión y el rendimiento de los recursos humanos con credibilidad del 95% y valor  $p = 0.000 < 0.05$ , que obtendrá resultados que respaldan esta declaración. Comenzó con un estudio de investigación de múltiples fuentes que nos cuestionó información sobre el tema, y el método utilizado brindó la oportunidad de explicar la importancia de los recursos humanos en el campo del crecimiento corporativo y la rentabilidad. Del mismo modo, los resultados del campo indicaron que el 59.26% cree que la rotación del personal permanente afecta financieramente, y el 59.26% del personal encuestado cree que el buen logro del contador es la clave del crecimiento empresarial. Finalmente, se afirma que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en los resultados financieros corporativos.

Por su parte Velasquez (2020), en su tesis tuvo como objetivo general evidenciar si la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020. El estudio es descriptivo, con un enfoque cuantitativo para la correlación. Hasta La población consistió en 120 individuos. Los resultados indican que el 53.26% de probado, teniendo en cuenta que la gestión del talento humano afecta el beneficio laboral Los servidores administrativos de las autoridades locales de Huaura y 51.09% son acuerdo de que mejora el empleo. Los resultados indican que La administración de personal afecta el desempeño laboral favorable personal administrativo en el municipio de Huaura ( $2.24E-106 < 0.05$ ).

## **2.2 BASES TEORICAS**

### **VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano**

#### **Definición conceptual**

Rodríguez (2018, p, 13) “Conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.”

Chiavenato (2002), definió “La gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso sin incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo.” (p.5).

García (2009) sostuvo que la administración de personas se caracteriza por un grupo de tecnologías y funciones fundamentales que sirven como guía, fundamento y soporte de la gestión organizacional. Esta gestión está compuesta por una serie de políticas, normas, eventos y actividades cuyo propósito es reclutar, premiar, desarrollar y motivar al personal, con el fin de transformar y mejorar la organización.

Lledó (2011) afirmó que los recursos humanos desempeñan un papel crucial en la gestión y ejecución de funciones dentro de las organizaciones. Enfatizó que la gestión del talento es fundamental para el éxito del proceso, porque al final las tareas las hacen las personas, porque no las hacen ellas mismas.

### **Características de la Gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2009) sostiene que las modificaciones actuales en el contexto económico demandan que las entidades enfoquen más en los elementos que influyen en el rendimiento de cada trabajador y la capacitación cognitiva que cada individuo requiere para cumplir con sus responsabilidades y obtener resultados favorables.

En el contexto institucional actual, es crucial crear o identificar nuevas estrategias que contribuyan de manera significativa a la atracción y desarrollo del talento humano, estableciendo el camino que guíe a la institución hacia el éxito deseado.

Una gestión eficaz de los recursos humanos permite a las personas maximizar su potencial y alcanzar la satisfacción laboral integrándose plenamente en el grupo de trabajo.

Ramos (2019) destaca que la gestión del talento tiene un enfoque estratégico que prioriza la creación de valor para las instituciones, mediante acciones que requieren las habilidades, conocimientos y capacidades de los trabajadores, asegurando así que los resultados sean siempre competitivos.

### **Funciones de la Gestión del Talento Humano**

Según Caballana (2011), la función del talento son las siguientes:

- Capacidad de elección: Ofrecer a la compañía el personal requerido, en términos de calidad y cantidad, con el propósito de optimizar el proceso de producción y garantizar la rentabilidad. Esto puede conllevar tanto la contratación como la disminución de empleados.
- Función de gestión de personal: tiene como finalidad principal la gestión de los asociados desde el inicio de la relación laboral hasta su finalización.
- Función de Retribución: Se refiere a la implementación de un sistema de salarios que sea motivador y que garantice equidad tanto interna como externa.
- Rol de Gestión y Evolución de Recursos Humanos: Está enfocada en el desarrollo y evolución de cada empleado dentro de la entidad.
- Función de Relaciones Industriales: Implica la resolución adecuada y oportuna de los conflictos que puedan surgir al interior de la empresa.
- Función de Servicios Sociales: Tiene como objetivo implementar medidas provenientes de la empresa para mejorar el clima organizacional.
- 

### **Procesos de la Gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2009) describe seis procesos clave:

Procesos para Integrar Personas: Se refieren a la incorporación de nuevos miembros a la organización e incluyen actividades como el reclutamiento y la selección de personal.

Procesos de Organización de Personas: En este contexto se definen las funciones que deben realizar los colaboradores, las cuales guiarán y apoyarán sus actividades. Este procedimiento abarca la organización y la planificación laboral,

además de análisis y descripción de cargos, asignación de personal y valoración del rendimiento.

Procesos que premian a las personas: estos procedimientos están concebidos para incentivar a las personas a alcanzar sus aspiraciones más elevadas e incorporan aspectos financieros, ventajas palpables y bienes y servicios sociales.

Procesos para Desarrollar a las Personas: Su propósito es fomentar la capacitación y el desarrollo continuo de los colaboradores, tanto en lo personal como en lo profesional. Esto abarca una formación adecuada, el desarrollo de habilidades, oportunidades de carrera y adaptaciones a los cambios en la organización.

Procedimientos para Conservar a las Personas: Se enfocan en generar un entorno laboral positivo que fomente el bienestar psicológico de los empleados, permitiéndoles actuar de manera efectiva. Esto incluye la gestión del clima y la cultura organizacional.

Proceso de Auditor: Este proceso nos permite verificar los resultados mediante el seguimiento de las actividades que realiza cada persona en la empresa. Los sistemas de almacenamiento de datos y gestión de la información son una parte importante de este proceso.

### **Importancia de la Gestión del Talento Humano**

Pérez (2021) afirma que las personas son muy valiosas en las estructuras corporativas. Es por eso que la administración debe centrarse en todos los miembros de la organización, dado que requieren entender el rumbo del negocio y qué resultados aspira alcanzar para poder aportar de manera activa a ese propósito comercial.

Los modelos de gestión del talento basados en competencias son herramientas importantes para optimizar el desempeño laboral porque facilitan procedimientos como el proceso de reclutamiento y selección, la valoración del rendimiento y el potencial, el crecimiento profesional, la organización de la carrera y la sucesión, y la retribución.

### **Beneficio de la Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano según (Pérez, 2021, p. 18) genera valor a la organización ya que maximiza el rendimiento de cada miembro del equipo de

trabajo, fortaleciendo el sentimiento de considerarse reconocidos por su entrega y motivados para seguir cumpliendo sus funciones. La implementación de este tipo de gestión ofrece los siguientes beneficios:

- Comprender mejor las competencias específicas y generales de cada empleado.
- Alinear los objetivos personales y organizacionales según el perfil del empleado, fomentando su compromiso.
- Fomentar la cooperación y el liderazgo entre los individuos para contribuir a un ambiente organizacional positivo.
- Entender cómo trabaja cada empleado y qué habilidades tiene, contribuye a aumentar su motivación y satisfacción, ya que agrega valor y apoya la misión de la empresa.
- Fomenta el desarrollo continuo del empleado.
- Forma equipos competitivos que atiendan las demandas de cada área operativa.

### **Dimensiones**

**1. Motivación:** Es el conjunto de razones o incentivos que llevan a una persona a actuar de una determinada manera. Puede ser intrínseca (derivada del interior, como la satisfacción personal) o extrínseca (proveniente de factores externos, como recompensas o reconocimiento).

**2. Capacidad:** Se refiere a la aptitud o talento que posee una persona para realizar una tarea o actividad. Incluye aspectos como habilidades, conocimientos y experiencia, y puede ser desarrollada a través de la educación y la práctica.

**3. Actitudes:** Son predisposiciones o respuestas emocionales hacia personas, objetos o situaciones. Las actitudes pueden influir en el comportamiento de una persona en el ámbito laboral, afectando su rendimiento y relaciones interpersonales.

**4. Clima Laboral:** Es la percepción colectiva que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo. Incluye aspectos como la comunicación, el apoyo de la dirección, las relaciones entre compañeros y la cultura organizacional. Un buen clima laboral puede aumentar la satisfacción y productividad.

**5. Habilidades:** Son capacidades específicas que permiten realizar tareas o actividades de manera efectiva. Pueden ser competencias técnicas (como la utilización de programas informáticos) o competencias blandas (como la comunicación y el trabajo colaborativo).

**6. Conocimiento:** Es la información, comprensión y competencias adquiridas mediante la experiencia o la formación. El saber puede ser manifiesto (registros) o implícito (fundado en la experiencia personal), y resulta crucial para la toma de decisiones y la solución de problemas.

**VARIABLE 2: Desempeño Laboral** (ampliar los conceptos de las dimensiones)

### **Definición conceptual**

Robbins, Stephen y Coulter (2021) describieron el rendimiento como un procedimiento orientado a medir cuánto ha logrado una organización (o una persona o un proceso) cumplir con sus tareas y metas laborales. Esto implica que, en el ámbito organizativo, nos ayuda a comprender cómo los trabajadores aportan al logro de las metas estratégicas de forma individual.

Chiavenato (2002) describió el desempeño laboral como el proceso mediante el cual la organización asegura que sus empleados trabajen de manera efectiva y alineada con los objetivos empresariales. Este proceso incluye actividades como la explicación y supervisión del trabajo, el desarrollo de competencias y la distribución de incentivos dentro de la empresa.

Pérez (2009) definió el desempeño laboral como un proceso estructurado y sistemático para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados asociados con el trabajo, así como en el grado de ausentismo. Este proceso permite evaluar el nivel de productividad del empleado y su potencial de mejora futura. Además, simplifica la puesta en marcha de nuevas políticas de remuneración, mejora el rendimiento global, ayuda en la toma de decisiones sobre promociones o reasignaciones, reconoce la demanda de formación extra, desvela fallos en la configuración del cargo y asiste en la identificación de problemas personales que puedan afectar el desempeño en el trabajo.

Tejedor y García (2010), mencionaron que “El desempeño es llegar a terminar la tarea que se tiene, realizar lo que uno está comprometido y eficazmente, para 39 alcanzar la mejora continua y conseguir niveles elevados, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos” (p.68).

## **Dimensiones**

**1. Eficacia:** Se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos o metas propuestas. Una acción es eficaz si logra los resultados esperados, independientemente de los recursos utilizados.

**2. Eficiencia:** Es la relación entre los recursos empleados y los resultados obtenidos. Una acción es eficiente si logra sus objetivos utilizando la menor cantidad de recursos posible, maximizando así el rendimiento.

**3. Calidad:** Se refiere al nivel en que un producto o servicio satisface las expectativas y necesidades de los clientes. La calidad puede evaluarse mediante características como durabilidad, confiabilidad y satisfacción del cliente.

**4. Seguridad:** Es la condición de estar protegido de riesgos o peligros. En un entorno laboral, la seguridad implica la prevención de accidentes y la creación de un ambiente donde los empleados se sientan seguros y protegidos.

**5. Productividad:** Es la medida de la cantidad de bienes o servicios producidos en relación con los recursos empleados. Incrementar la productividad significa mejorar la eficiencia y eficacia en los procesos de trabajo.

**6. Puntualidad:** Se refiere a la capacidad de cumplir con los tiempos establecidos para la realización de tareas o asistencia a compromisos. La puntualidad es importante en el ámbito laboral, ya que refleja responsabilidad y respeto hacia el tiempo de los demás.

## **2.3 FORMULACIÓN DE HIPOTESIS**

### **2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL**

La implementación de la Gestión del Talento Humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

### **2.3.2 HIPOTESIS ESPECIFICAS**

La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

## **CAPITULO III**

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 METODO DE LA INVESTIGACIÓN**

En esta investigación, se empleó el enfoque método hipotético-deductivo, que en este tipo de estudios comienza con hipótesis para realizar nuevas deducciones. La hipótesis se infiere a partir de principios, leyes o datos empíricos, aplicando leyes deductivas para hacer predicciones que se verifican empíricamente. Esto permite comprobar la concordancia con los hechos y validar o refutar la hipótesis inicial (Rodríguez & Pérez, 2017).

Este método se conoce como teoría, caracterizada como un conjunto de etapas o procesos sistemáticos diseñados para lograr una meta o examinar un problema o fenómeno, tal como lo señalan Hernández, Fernández y Bautista (2014). Estos escritores sostienen que los procedimientos empleados en este enfoque simplificarán la creación del saber, lo que resultará útil para futuras investigaciones.

#### **3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es del enfoque cuantitativo, según Niglas, (2010) este enfoque se refiere a aquellos estudios en los cuales se realizan conteos numéricos y métodos matemáticos (Hernández R., 2018) Por otro lado en la actualidad este enfoque implica procesos organizados secuencialmente para comprobar algunas suposiciones.

El enfoque cuantitativo se caracteriza por utilizar hallazgos numéricos y estadísticos para analizar descriptivamente los objetivos establecidos (Mertens, 2010). En este sentido, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se obtuvieron resultados descriptivos y estadísticos sobre la relación entre variables y dimensiones.

### **3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Por otro lado, la investigación es de tipo básica aplicada y tiene como objetivo profundizar en la comprensión de un tema específico mediante la aplicación de métodos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). En este caso, la investigación fue de tipo básica y aplicada porque se buscó ampliar el conocimiento empírico en el área de estudio.

### **3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El estudio empleará un diseño experimental para implementar la gestión del talento humano con el fin de mejorar la productividad. Hernández y Mendoza (2018) señalan que los diseños experimentales implican la manipulación y evaluación de tratamientos o intervenciones para observar sus efectos sobre otras variables. Por otro lado, Ortega (2023) aclara que la investigación aplicada es un método que no sigue un sistema rígido y se utiliza para resolver problemas o cuestiones específicas.

El diseño metodológico utilizado fue:

M = Muestra.

V1 = Variable 1: Gestión del talento humano.

V2 = Variable 2: Desempeño laboral.

r = Relación entre variables.

Finalmente, el corte transversal se define como un tipo de investigación que se realiza en un momento específico para obtener información (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, se adoptó un diseño de corte transversal porque se utilizó un instrumento de recolección de datos en un solo punto en el tiempo.

### **3.5 POBLACIÓN**

El grupo es limitado y se compone de N=20 trabajadores de la compañía Rumi y Diseños S.A.C.

De acuerdo con Hernández R. (2018), la población se refiere a todos los casos que satisfacen una serie de características o tienen características similares.

### **3.6 MUESTRA**

El tipo de muestra a utilizar es censal y el cálculo del tamaño de la muestra es en base a la encuesta por el número de trabajadores que son 57 personas según (Ramírez, 1997).

La observación es un método de investigación esencial para analizar las interacciones sociales. Las organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos según (Romo, 1998).

Según nos explica (Hernández R., 2018), La observación por muestreo es la técnica más empleada en las investigaciones realizadas en las ciencias sociales. Se emplea para recopilar datos de individuos acerca de rasgos de la población en relación con las variables en estudio.

### **3.7 TECNICA E INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACION**

#### **3.7.1 TECNICA**

Según lo que expone Ruíz (2012), hay tres técnicas principales para la recolección de datos en la investigación cuantitativa: la observación y el análisis de contenido. En este contexto, para alcanzar las metas de este estudio, se utilizó el método de observación.

La técnica de observación facilita la recolección de información mediante el uso sistemático y deliberado de los sentidos (Campos y Lule, 2012). Una de sus principales características es que el observador no interviene ni altera los eventos observados (Ruíz, 2012), permitiendo que el objeto de estudio se desarrolle de forma natural.

Para diseñar la guía de observación, se definieron los objetivos específicos de cada instrumento. Además, se registraron los datos generales de las áreas observadas,

incluyendo el nombre de la observadora y la informante, el lugar de la observación, el número de trabajadores y otros aspectos importantes. Por ello, se creó una matriz para organizar las situaciones observadas. Esta matriz incluye las categorías y subcategorías de análisis, los indicadores a observar, la opción de marcar con una “x” si el indicador se cumple y la descripción de la observación.

### 3.7.2 INSTRUMENTO

La herramienta empleada fue la ficha de observación, creada para recolectar las perspectivas y acciones del personal de Rumi y Diseños S.A.C en cuanto a la Administración del Personal y el rendimiento en el trabajo.

### 3.7.2 VALIDACION

El instrumento utilizado en la presente investigación fue diseñado por la autora: ELIANA BEATRIZ MORALES SOLIS en su trabajo IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024 lo cual se buscó obtener la validación de cinco expertos en la materia.

Este estudio se dará mediante “la validez de juicio de expertos “; que será desarrollada por 3 integrantes de la facultad de ingeniería, aquellos que se describen en la tabla 1; de tal manera que, revisen las fichas de observación, dando su conformidad.

Ítems	Validador	Grado	Especialidad	Resultado
1	Jorge Cáceres Trigos	Magister	Ing. Industrial	Validado
2	Nicolás Ortiz Vargas	Magister	Ing. Químico	Validado
3	Daniel Valle Cangalaya	Magister	Ing. industrial	Validado

### **3.7.3 CONFIABILIDAD**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "la validez, en términos generales, hace referencia al grado en que un instrumento mide efectivamente la variable que tiene como objetivo medir" (p. 200).

### **3.8 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS**

Dentro de esta investigación, se emplearán la observación y una ficha de observación para recoger la información requerida en el proceso de análisis y procesamiento de datos.

### **3.9 ASPECTOS ÉTICOS**

El objetivo de esta investigación es cumplir con los estándares establecidos por la Universidad Norbert Wiener y la Escuela Profesional de Ingeniería. Cabe destacar que se adherirá a las directrices de la séptima edición de las normas APA, y la originalidad del trabajo se verificará a través de la plataforma Turnitin, con el fin de asegurar que no haya plagio en los datos del estudio, tal como se especifica en el anexo correspondiente.

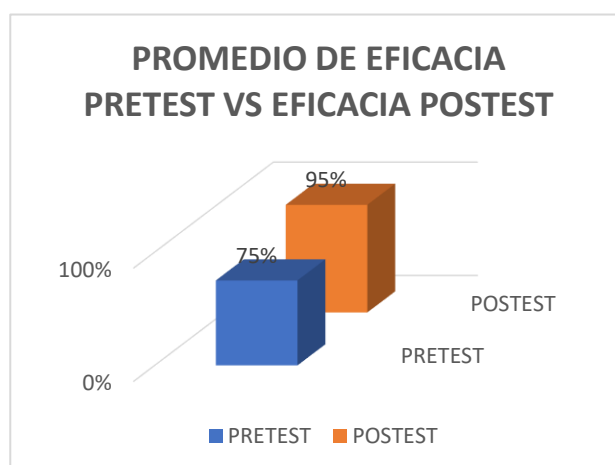
## CAPITULO IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1 ANALISIS DESCRIPTIVOS DE RESULTADOS

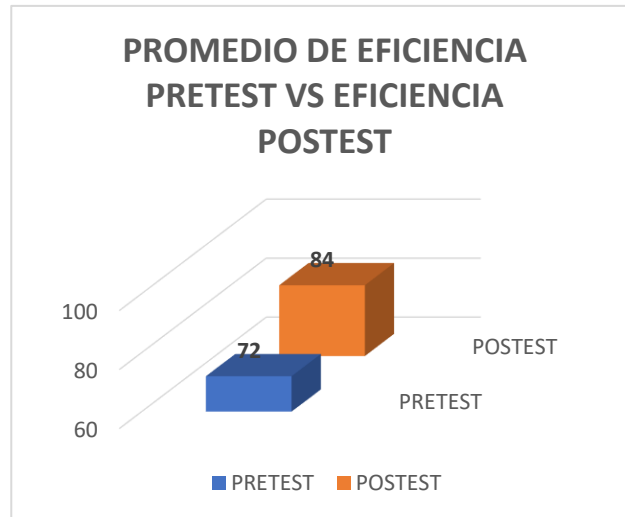
Objetivo específico 1: Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**Figura 1:** *Análisis de la dimensión EFICACIA implementando la Gestión del Talento Humano*



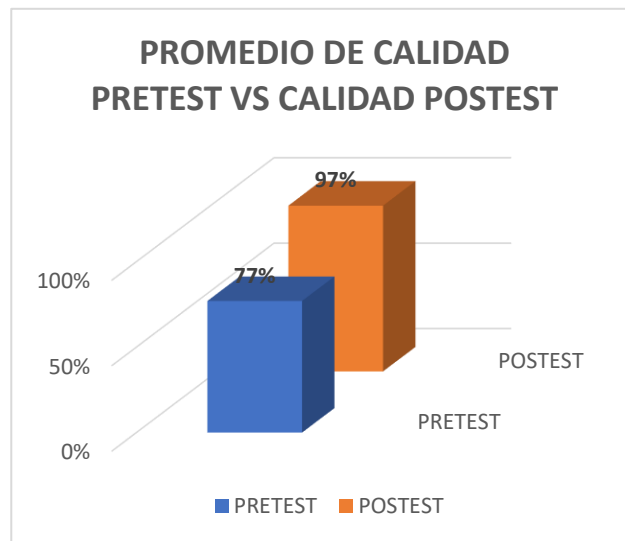
**Interpretación:** en la figura 1, se puede apreciar que en el estudio de la dimensión EFICACIA, se muestra que en el pre-test, se registra un 75% de EFICACIA y en el post-test, se constata un 95%. Por lo tanto, se aumentó en un 100% durante febrero con la puesta en marcha de la Gestión del Talento Humano.

**Figura 2:** *Análisis de la dimensión EFICIENCIA implementando la Gestión del Talento Humano*



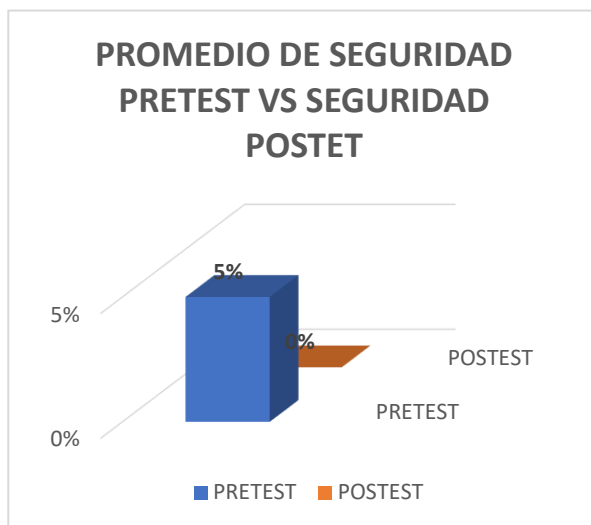
**Interpretación:** en la figura 2, se puede apreciar que en el estudio de la dimensión EFICIENCIA, se muestra que en el pre-test, se registra un 72% de EFICIENCIA y en el post-test, se confirma un 84%. Por lo tanto, se aumentó en un 89% durante el mes de febrero con la puesta en marcha de la Gestión del Talento Humano.

**Figura 3:** *Análisis de la dimensión CALIDAD implementando la Gestión del Talento Humano*



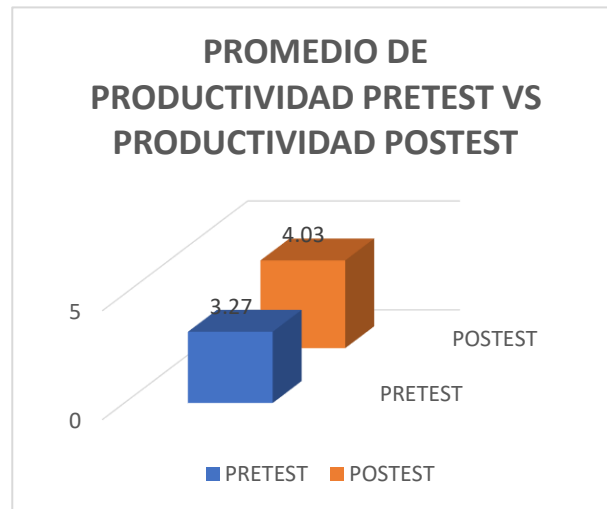
**Interpretación:** en la figura 3, se puede apreciar que en el análisis de la dimensión CALIDAD, se muestra que en el pre-test, hay un 77% de CALIDAD y en el post-test, un 97%. Por lo tanto, el incremento en el 100% se produjo durante el mes de febrero con la puesta en marcha de la Gestión del Talento Humano.

**Figura 4:** *Análisis de la dimensión SEGURIDAD utilizando la Gestión del Talento Humano*



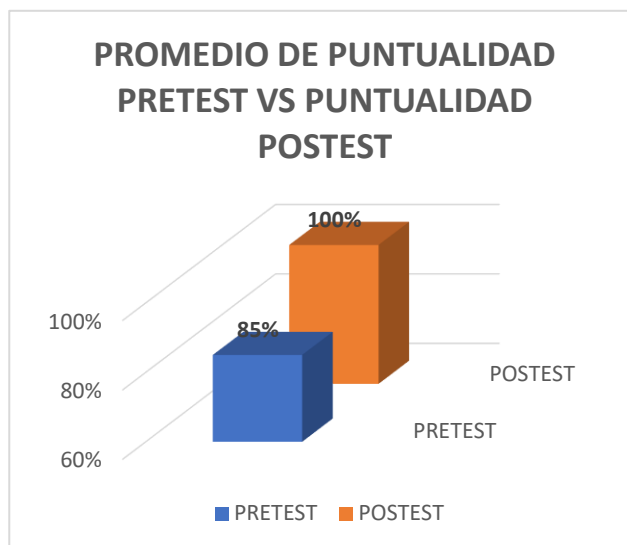
**Interpretación:** en la figura 4, se puede apreciar que en el estudio de la dimensión SEGURIDAD, en el pre-test se muestra un 5% y en el post-test, se constata un 0%. Por lo tanto, se aumentó en un 0% durante el mes de febrero con la puesta en marcha de la Gestión del Talento Humano.

**Figura 5:** *Análisis de la dimensión PRODUCTIVIDAD utilizando la Gestión del Talento Humano*



**Interpretación:** en la figura 5, se puede apreciar que en el estudio de la dimensión PRODUCTIVIDAD, se muestra que en el pre-test se registra un 3.27% de PRODUCTIVIDAD y en el post-test, se confirma un 4.03%. Por lo tanto, se aumentó en un 6.50% durante febrero con la puesta en marcha de la Gestión del Talento Humano.

**Figura 6:** *Análisis de la dimensión PUNTUALIDAD utilizando la Gestión del Talento Humano*

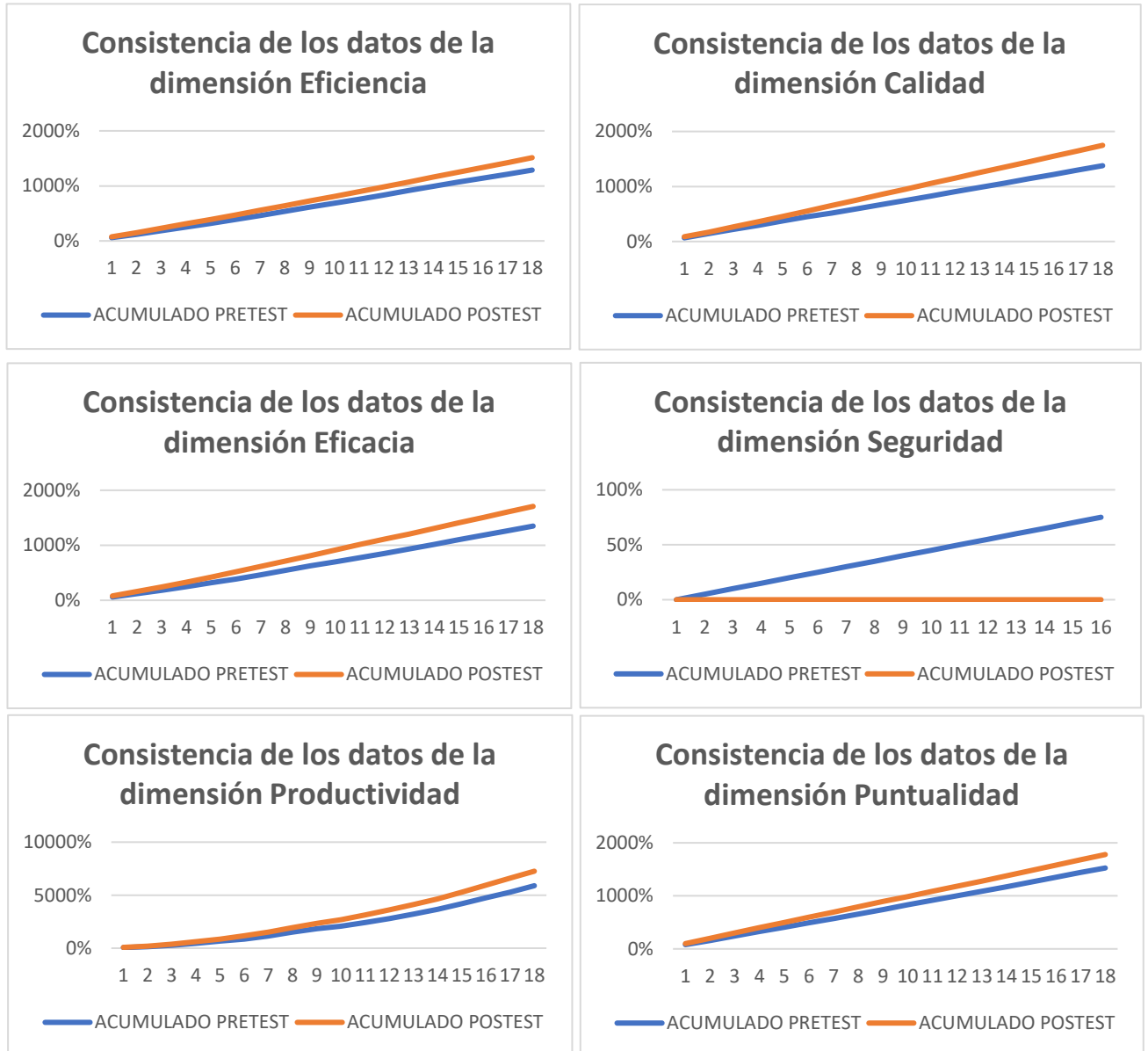


**Interpretación:** en la figura 6, se puede apreciar que, en el estudio de la dimensión de la PUNTUALIDAD, se muestra que en el pre-test, se encuentra un 85% y en el post-test, se confirma un 100%. Por lo tanto, se aumentó en un 100% durante el mes de febrero con la puesta en marcha de la Gestión del Talento Humano.

## 4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### A. Prueba Doble de Masas

**Figura 7:** Prueba de consistencia de datos



La figura 7 confirma que los datos agrupados de los estudios de las dimensiones eficiencia, eficacia, calidad, seguridad, productividad y puntualidad forman líneas paralelas. Por lo tanto, se infiere que la información acumulada previamente mencionada en la prueba de doble masas se presentan datos consistentes que permiten seguir con la evaluación de normalidad y contraste.

## **B. Prueba Alfa de Cronbach**

En esta sección, se realizó el estudio del nivel de confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach. De acuerdo con Rodríguez y Reguant (2020) mencionan el coeficiente alfa de Cronbach es el más alto de todos se destaca como uno de los indicadores estadísticos más empleados para evaluar La confiabilidad de las herramientas de investigación es la confiabilidad de los instrumentos de estudio, con un margen aceptable que oscila entre 0.7 y 0.9.

Con respecto al primer objetivo específico1 “Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.” según la escala citada, muestra un coeficiente positivo.

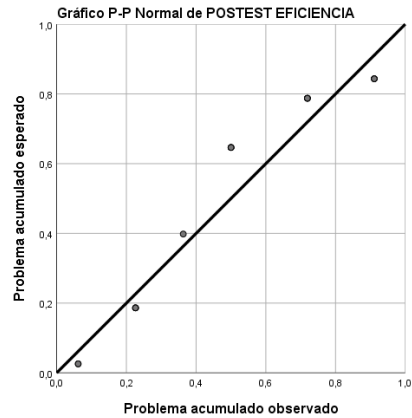
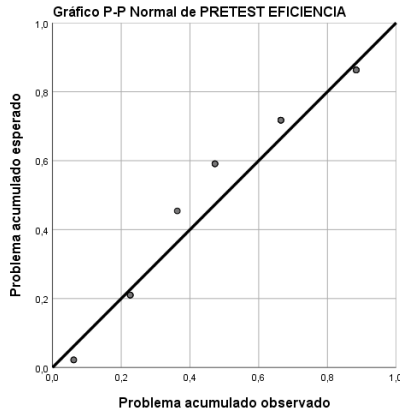
Asi mismo, para el objetivo específico 2 “Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.” La confiabilidad del instrumento es adecuada, dado que el coeficiente demostró que el instrumento es confiable.

0.9. En lo cual, para el objetivo específico 3 “Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.” Es aceptable la confiabilidad del instrumento, dado que el coeficiente resultó ser 0.7. Por ende, para la meta específica 4 “Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.” La confiabilidad del instrumento resulta ser adecuada, dado que el coeficiente mostró es 0.0. En consecuencia, para el objetivo específico 5 “Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.” Es aceptable la confiabilidad del instrumento, dado que el coeficiente resultó 0.9. Finalmente, en lo que respecta al objetivo particular 6 “Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C” la confiabilidad señalo 0.8, lo que indica que el coeficiente del instrumento es muy bueno.

.

**Figura 8**

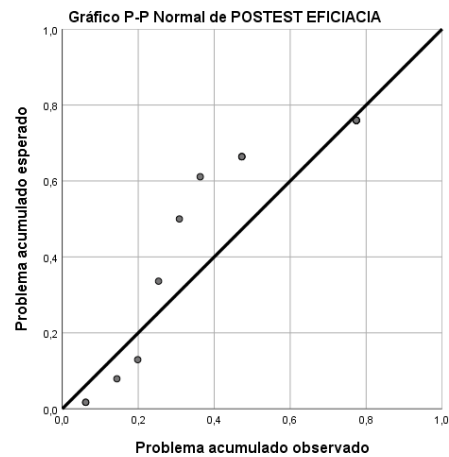
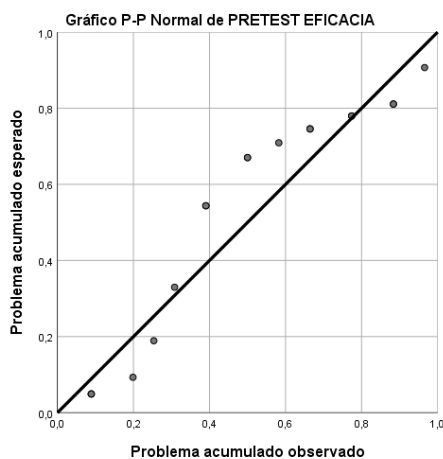
EFICIENCIA PRETEST - POSTEST



**Interpretación:** Según los resultados presentado, afirmar que los datos no se ajustan a una distribución normal. Esto es confirmado por el programa Q-Q del pre-test y post-test que se muestra en las figuras 8 y 9.

**Figura 9**

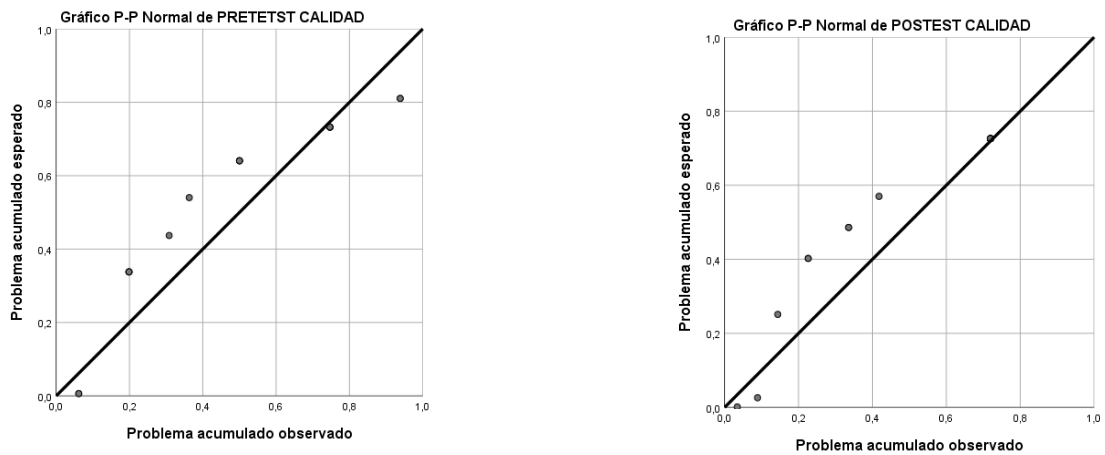
EFICACIA PRETEST - POSTEST



**Interpretación:** Según los resultados presentado, he de afirmar que los datos no se ajustan a una distribución normal. Esto es confirmado por el programa Q-Q del pre-test y post-test que se muestra en las figuras 10 y 11.

**Figura 10**

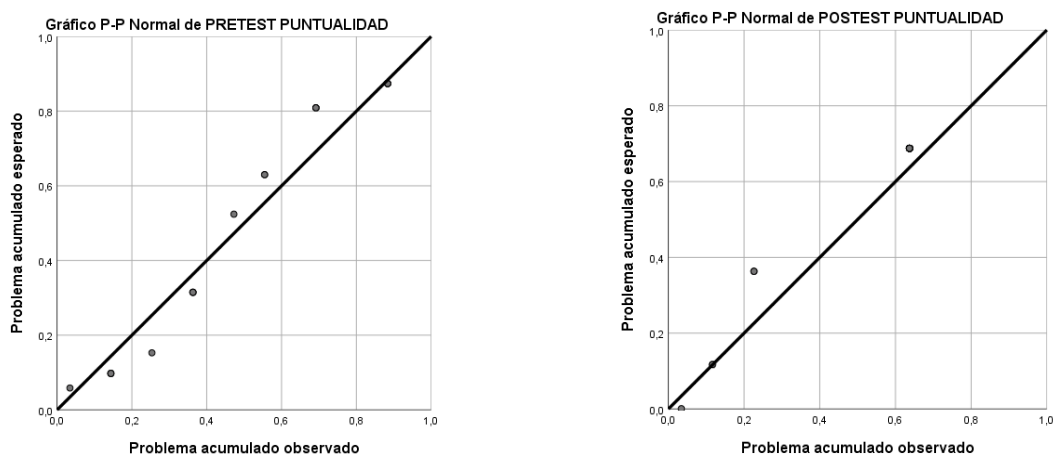
**CALIDAD PRETEST - POSTEST**



**Interpretación:** Según los resultados presentado, he de afirmar que los datos no se ajustan a una distribución normal. Esto es confirmado por el programa Q-Q del pre-test y post-test que se muestra en las figuras 12 y 13.

**Figura 11**

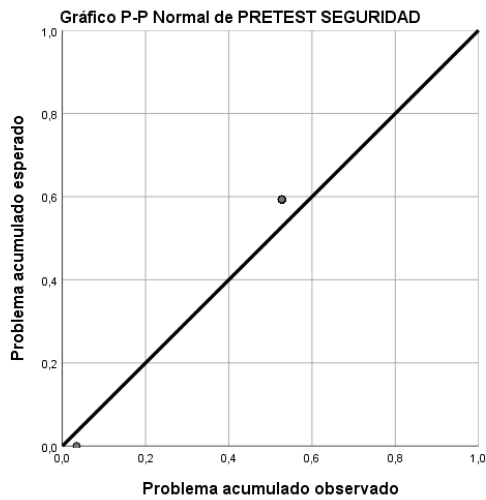
**PUNTUALIDAD PRETEST- POSTEST**



**Interpretación:** Según los resultados presentado, he de afirmar que los datos no se ajustan a una distribución normal. Esto es confirmado por el programa Q-Q del pre-test y post-test que se muestra en las figuras 14 y 15.

**Figura 12**

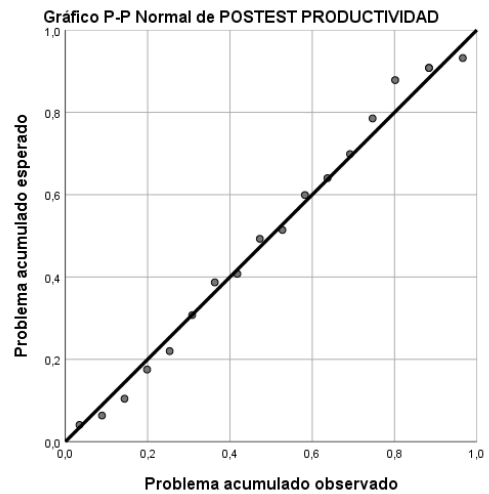
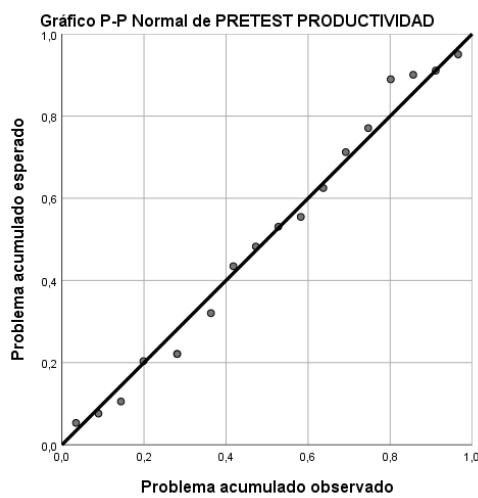
SEGURIDAD PRETEST - POSTEST



**Interpretación:** Según los resultados presentado, he de afirmar que los datos no se ajustan a una distribución normal. Esto es confirmado por el programa Q-Q del pre-test y post-test que se muestra en las figuras 16.

**Figura 13**

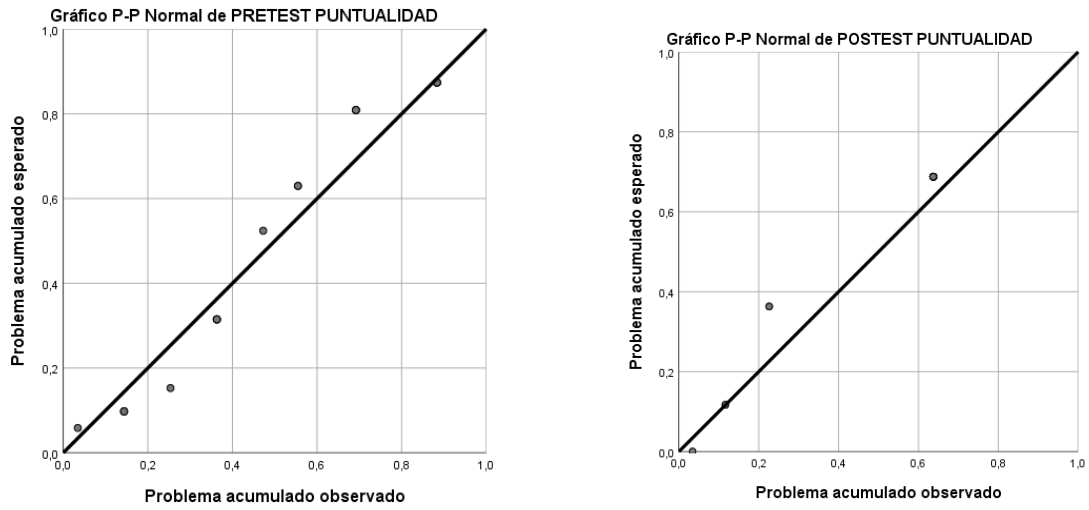
PRODUCTIVIDAD PRETEST - POSTEST



**Interpretación:** Según los resultados presentado, he de afirmar que los datos no se ajustan a una distribución normal. Esto es confirmado por el programa Q-Q del pre-test y post-test que se muestra en las figuras 17 y 18.

## Figura 14

### PUNTUALIDAD PRETEST - POSTEST



**Interpretación:** Según los resultados presentado, he de afirmar que los datos no se ajustan a una distribución normal. Esto es confirmado por el programa Q-Q del pre-test y post-test que se muestra en las figuras 19 Y 20.

### Tabla 1

*Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión EFICACIA*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	2

**Interpretación:** De acuerdo con La tabla 1 fue confirmada que en el estudio de la dimensión EFICACIA, tanto en el pre como en el post, se registró un índice de 0.889, lo que señala una alta consistencia y fiabilidad.

### Tabla 2

*Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión EFICIENCIA*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	2

**Interpretación:** De acuerdo con La tabla 2 confirma que en el estudio de la dimensión EFICIENCIA, tanto en el pre como en el post, se anotó un índice de 0.954, en lo cual indica una gran consistencia y fiabilidad.

**Tabla 3***Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión CALIDAD*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	2

**Interpretación:** De acuerdo con la tabla 3, se confirmó que en el estudio de la dimensión CALIDAD, tanto en el pre como en el post, se registró un índice de 0.737, en lo cual indica una gran coherencia y fiabilidad.

**Tabla 4***Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión SEGURIDAD*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		<b>Interpretación:</b>
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,000	2	De acuerdo con la tabla 4, se verificó que en el estudio de la dimensión SEGURIDAD, tanto para el pre como para el post, se registró un índice de 0.000, en lo cual indica un grado elevado de coherencia y fiabilidad

**Tabla 5***Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión PRODUCTIVIDAD*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	2

**Interpretación:** De acuerdo con la tabla 5, se verificó que en el estudio de la dimensión PRODUCTIVIDAD, tanto en el pre como en el post, se registró un índice de 0.992, en lo cual indica un grado elevado de coherencia y fiabilidad.

**Tabla 6**

*Prueba de Alfa de Cronbach del análisis de la dimensión PUNTUALIDAD*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	2

**Interpretación:** De acuerdo con la tabla 5, se confirmó que en el estudio de la dimensión PUNTUALIDAD, tanto en el pre como en el post, se registró un índice de 0.874, en lo cual indica un grado elevado de coherencia y fiabilidad.

### 4.3 PRUEBA DE HIPOTESIS

#### A. Prueba de Hipótesis General

**HG1:** La implementación de la Gestión del Talento Humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**HG0:** No se implementará de la Gestión del Talento Humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**Regla de decisión:**

Se considera H0 si p supera 0.05 y se descarta la hipótesis alternativa.

Se admite H1 cuando p es inferior a 0,05 y se descarta la hipótesis nula.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de la variable EFICACIA*

		PRETEST EFICACIA	POSTEST EFICIACIA
N		18	18
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	75,00	95,00
	Desv.	9,075	7,088
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,226	,278
	Positivo	,133	,240
	Negativo	-,226	-,278
Estadístico de prueba		,226	,278
Sig. asintótica(bilateral)		,016 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>

a. La prueba sigue una distribución normal.

b. Se obtiene de los datos.

c. Ajuste de la significancia de Lilliefors.

**Interpretación:** Según lo evidenciado en el resultado presentado en la tabla 8 muestra que el p-valor obtenido es equivalente a  $p = 0.001$  y es inferior al valor de  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterativa, lo que significa que se deduce que la hipótesis alterativa es la siguiente: “La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.”

**Hipótesis específica N° 2**

**HE1:** La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**HEo1:** No se implementará de la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**Regla de decisión.**

Se considera  $H_0$  si  $p$  supera 0.05 y se descarta la hipótesis alternativa.

Se admite  $H_1$  cuando  $p$  es inferior a 0,05 y se descarta la hipótesis nula.

La siguiente tabla 8, siguiente presenta los resultados del Pre-Test y Post-Test de las variables tomadas en cuenta en el presente estudio:

**Tabla 8***Prueba de normalidad de la variable EFICIENCIA*

			PRETEST	POSTEST
			EFICIENCIA	EFICIENCIA
N			18	18
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media		71,67	84,22
	Desv. Desviación		5,790	4,735
Máximas diferencias extremas	Absoluto		,202	,257
	Positivo		,137	,156
	Negativo		-,202	-,257
Estadístico de prueba			,202	,257
Sig. asintótica(bilateral)			,050 <sup>c</sup>	,003 <sup>c</sup>

a. La prueba sigue una distribución normal.

b. Se obtiene de los datos.

c. Ajuste de significancia de Lilliefors.

**Interpretación:** Según lo evidenciado en el resultado presentado en La tabla 9 muestra que el p-valor obtenido es equivalente a  $p = 0.001$  y es inferior al valor de  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterativa, lo que implica que: “La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.”

### **Hipótesis específica N° 3**

**HE1:** La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**HEo1:** No se implementará de la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

### **Regla de decisión.**

Se considera  $H_0$  si  $p$  supera 0.05 y se descarta la hipótesis alternativa.

Se admite H1 cuando p es inferior a 0,05 y se descarta la hipótesis nula.

La siguiente tabla 9, siguiente presenta los resultados del Pre-Test y Post-Test de las variables tomadas en cuenta en el presente estudio:

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de la variable CALIDAD*

		PRETEST CALIDAD	POSTEST CALIDAD
N		18	18
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	76,61	97,17
	Desv.	3,852	4,719
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,252	,281
	Positivo	,190	,274
	Negativo	-,252	-,281
Estadístico de prueba		,252	,281
Sig. asintótica(bilateral)		,004 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>

a. La prueba sigue una distribución normal.

b. Se obtiene mediante los datos.

c. Ajuste de significancia de Lilliefors.

**Interpretación:** Según lo evidenciado en el resultado presentado en El valor p-obtenido en la tabla 10 es equivalente a  $p = 0.001$  y es inferior al valor de  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterativa, lo que implica que: “La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.”

#### **Hipótesis específica N° 4**

**HE1:** La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**HEo1:** No se implementará de la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**Regla de decisión.**

Se considera H0 si p supera 0.05 y se descarta la hipótesis alternativa.

Se admite H1 cuando p es inferior a 0,05 y se descarta la hipótesis nula.

La siguiente tabla 10, siguiente presenta los resultados del Pre-Test y Post-Test de las variables tomadas en cuenta en el presente estudio:

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de la variable PUNTUALIDAD*

		PRETEST PUNTUALIDAD	POSTEST PUNTUALIDAD	
N		18	18	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	84,78	98,83	
	Desv. Desviación	3,687	2,383	
	Máximas diferencias extremas	Absoluto	,198	,410
		Positivo	,130	,312
		Negativo	-,198	-,410
Estadístico de prueba		,198	,410	
Sig. asintótica(bilateral)		,041 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Interpretación:** Según lo evidenciado en el resultado presentado en la tabla 11 muestra que el p-valor obtenido es equivalente a  $p = 0.000$  y es inferior al valor de  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterativa, lo que implica que:

“La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.”

#### **Hipótesis específica N° 5**

**HE1:** La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**HEo1:** No se implementará de la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

#### **Regla de decisión.**

Se considera  $H_0$  si  $p$  supera 0.05 y se descarta la hipótesis alternativa.

Se admite  $H_1$  cuando  $p$  es inferior a 0,05 y se descarta la hipótesis nula.

La siguiente tabla 12, siguiente presenta los resultados del Pre-Test y Post-Test de las variables tomadas en cuenta en el presente estudio:

**Tabla 11***Prueba de normalidad de la variable PRODUCTIVIDAD*

		PRETEST PRODUCTIVIDA D	POSTEST PRODUCTIVIDA D
N		18	18
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	327,22	403,33
	Desv. Desviación	165,594	185,663
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,112	,101
	Positivo	,112	,068
	Negativo	-,112	-,101
Estadístico de prueba		,112	,101
Sig. asintótica(bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. La entrega de los exámenes es común.

b. Se establece a través de la información.

c. Corrección de la interpretación de Lilliefors.

d. Esto indica un nivel más reducido de la realidad significativa.

**Tabla 12***Prueba de normalidad de la dimensión PRODUCTIVIDAD*

Valor de prueba = 0

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
PRETEST PRODUCTIVIDAD	8,3	17	,000	327,22	244,87	409,57
POSTEST PRODUCTIVIDAD	9,2	17	,000	403,33	311,01	495,66

**Interpretación:** Según lo evidenciado en el resultado presentado en la tabla 13 muestra que el p-valor obtenido es equivalente a  $p = 0.000$  y es inferior al valor de  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterativa, lo que implica que: “La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.”

#### **Hipótesis específica N° 6**

**HE1:** La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**HEo1:** No se implementará de la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

#### **Regla de decisión.**

Se considera  $H_0$  si  $p$  supera 0.05 y se descarta la hipótesis alternativa.

Se admite  $H_1$  cuando  $p$  es inferior a 0,05 y se descarta la hipótesis nula.

La siguiente tabla 13, siguiente presenta los resultados del Pre-Test y Post-Test de las variables tomadas en cuenta en el presente estudio:

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad de la variable SEGURIDAD*

			PRETEST	POSTEST
			SEGURIDAD	SEGURIDAD
N			18	18
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media		4,72	,00
	Desv. Desviación		1,179	,000 <sup>d</sup>
Máximas diferencias extremas	Absoluto		,538	
	Positivo		,407	
	Negativo		-,538	
Estadístico de prueba			,538	
Sig. asintótica(bilateral)			,000 <sup>c</sup>	

a. La normalidad es la distribución de prueba.

b. Se obtiene usando datos.

c. Ajuste de significación según Lilliefors.

d. Esta variable no presenta varianza, por lo que no se puede llevar a cabo la prueba de Kolmogorov-Smirnov de un solo grupo.

**Interpretación:** Según lo evidenciado en el resultado presentado en la tabla 12 muestra que el p-valor obtenido es equivalente a  $p = 0.000$  y es inferior al valor de  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterativa, lo que implica que: “La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.”

### 4.3 DISCUSION DE RESULTADOS

La investigación que se ha desarrollado ha tenido como propósito general determinar que la implementación de la Gestión del Talento Humano mejorar los índices del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Para alcanzar la meta propuesta, primero se desarrolló un cuestionario de satisfacción sobre la administración del talento humano que los empleados de la empresa Rumi y Diseño S.A.C. perciben, obteniendo resultados significativos que se detallan a continuación. Los resultados en términos de evaluación de la mejora en la Gestión del Talento Humano mejorar los índices de rendimiento laboral de los empleados en la empresa Rumi y Diseños S.A.C, consideraron las dimensiones de eficacia, eficiencia, calidad, puntualidad, productividad y seguridad. En este escenario, los hallazgos relacionados con la dimensión de Eficiencia revelaron que tras la implementación de la estrategia sugerida, la media ha aumentado en un 84.22% y la dispersión ha descendido en un 4.735%. En relación con la dimensión de Eficacia, los hallazgos indican que tras la implementación de la estrategia sugerida, la media ha aumentado en un 95.00% y la dispersión ha descendido en un 7.088%. En cuanto a la dimensión de Calidad, los hallazgos revelan que tras la implementación de la estrategia propuesta, la media ha aumentado en un 97.17% y la dispersión ha descendido en un 4.719%. Además, se puede sostener que los resultados en relación a la dimensión de seguridad indican que tras la implementación de la estrategia propuesta, la media ha aumentado en un 0%. De igual manera, se sostiene que los hallazgos relacionados con la dimensión de productividad indican que tras la implementación de la estrategia propuesta, la media ha aumentado en un 403.33% y la dispersión ha descendido en un 185.663%. En cuanto a la dimensión de puntualidad, los hallazgos señalan que tras la implementación de la estrategia propuesta, la media ha aumentado en un 98.83% y la dispersión ha descendido en un 2.383 %.

Así entonces, estos resultados muestran que luego de implementada la estrategia de solución, la percepción de los pacientes con respecto a la calidad de servicio de la clínica ha mejorado sostenidamente.

Por otra parte, cabe recalcar también que respecto a la variable del desempeño laboral, este indicador luego de aplicada la estrategia de la gestión del Talento Humano en la empresa Rumi y Diseños S.A.C., los resultados indican que se mejoro el desempeño laboral en un 100%.

En este contexto, se puede sostener que hay una correlación relevante entre la variable administración del talento humano y la variable rendimiento en el trabajo. Por ejemplo, una adecuada administración del talento humano centrada en el saber, el crecimiento de las competencias y la motivación de los empleados, posibilitan incrementar el rendimiento laboral, en términos de alcanzar los objetivos y metas, construir un trabajo fundamentado en la colaboración y el trabajo en equipo, y principalmente manteniendo disciplina laboral que fomente la superación de todos los colaboradores, incluyendo su desarrollo profesional y familiar.

Estos resultados concuerdan con los encontrados en la investigación realizada por Mejia (2023) realizó un estudio adicional con el objetivo de probar el vínculo entre la administración de capital humano y el trabajo en la cooperativa de ahorro de vicentín y la cooperativa de crédito "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda; Agencia Latacung, Ecuador. Como el nivel de importancia calculado es más bajo que la aceptable, la administración de capital humano tiene un impacto significativo en el trabajo de los empleados.

Según los datos recopilados en relación con la situación de gestión del capital humano, se descubrió que había 19 selección y selección de personal ideales para garantizar un rendimiento óptimo.

Un indicador de trabajo inadecuado en la cooperación es el producto de varios factores, que afecta directamente, por ejemplo: supervisión periódica de la responsabilidad laboral, la mala dirección del proceso y la mala dirección del entorno organizacional pobre.

Finalmente, es importante mencionar que con el propósito de implementar la Gestión del Talento Humano en la compañía Rumi y Diseños S.A.C, se busca mantener un mejoramiento constante, evaluando de forma constante la satisfacción de los empleados que acudan a dicho lugar de trabajo, con el fin de identificar en qué otros sectores es imprescindible aplicar estrategias de mejora continua.

## CAPITULO V

### 5.1 CONCLUSIONES

1. Se alcanzó el objetivo principal al establecer la determinación que la implementación de la Gestión del Talento Humano mejorar los índices del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C se mejoró de manera expresiva, dado que anteriormente el desarrollo del personal no ha sido la más esperada, por muchos factores relacionados al desempeño laboral. Por ello, la solución del área de Gestión del Talento Humano genero un ambiente agradable.
2. La investigación cumplió con el primer objetivo específico al determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Los resultados descriptivos arrojaron que la eficacia mejor en un 95% un valor con un nivel de significativa importante, lo cual amerita de la primera hipótesis específica.
3. La investigación cumplió con el segundo objetivo específico determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Los resultados descriptivos arrojaron que la eficiencia mejoro en un 84%, considerando un nivel de acuerdo a la optimización de los resultados. Esto se logra al reducir el uso de recursos, como tiempo y materiales, para alcanzar los objetivos deseados dentro de la producción.
4. La investigación cumplió con el tercer objetivo específico determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Los resultados descriptivos arrojaron que la calidad mejoro en un 97%, en lo cual, antes de se daban por observados errores y fallos en el área de espacatos. De acuerdo, a los resultados obtenidos se ha dado un cambio en lo cual ha sido observado por el encargado, creando una satisfacción.
5. La investigación cumplió con el cuarto objetivo específico determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Los resultados descriptivos arrojaron que

la puntualidad mejoro en un 100%, considerando un nivel alto esperado por la organización ya que volvió la confianza hacia los trabajadores para una excelente productividad.

6. La investigación cumplió con el quinto objetivo específico determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Los resultados descriptivos arrojaron que la productividad mejoro en un 4.03 un valor con un nivel de significativa importante, creando un agradable ambiente laboral, optimizando tiempo y ofreciendo flexibilidad.
7. La investigación cumplió con el sexto objetivo específico determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Los resultados descriptivos arrojaron que la seguridad obtuvo 0% dado que se brindaron capacitaciones, se previno riesgos e implemento los planes de seguridad.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

1. Para alcanzar el objetivo general, se aconseja desarrollar cambios estructurales en la función o competencias en sus acciones y, por lo tanto, de planificar estrategias. La motivación desarrolla conversaciones o eventos que afectan cada uno de los empleados para sus resultados como parte de su trabajo, esto incluye mejorar el salario emocional a través del desarrollo profesional.
2. Al cumplirse el primer objetivo específico, se recomienda al área de la Gestión del Talento Humano utilizar estrategias de reclutamiento que incluyan entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades, así mismo, proponer nuevos retos que encajen dentro de las inquietudes de los profesionales con talento.
3. Al cumplirse el segundo objetivo específico, se recomienda al Encargado de Producción realizar reuniones en las cual se plante metas medibles y alineadas con la visión de la empresa, en ello también promover un dialogo abierto y honesto entre trabajadores y supervisor.
4. Al cumplirse el tercer objetivo específico, se recomienda definir normas de calidad claras y acordes con las necesidades del cliente, como también definir indicadores de procesos y brindando capacitaciones al personal para un mejor conocimiento sobre los estándares de calidad.

5. Al cumplirse el cuarto objetivo específico, se recomienda al área de la Gestión de Talento Humano comunicar las políticas y procedimientos de la empresa, asegurar que los trabajadores entiendan la importancia de la puntualidad e incluso premiar al colaborador que mantiene un récord de puntualidad así motivamos al resto de personal.
6. Al cumplirse el quinto objetivo específico, se recomienda establecer metas y objetivos claros, priorizar tareas y automatizar el trabajo manual e implementar la estrategia “No lo dejes para mañana”
7. Al cumplirse el sexto objetivo específico, se recomienda evaluar los riesgos, analizar el entorno que podrían causar un accidente, realizar eventos motivacionales y pausas activas.

## REFERENCIA

- (1) Catherine, A. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A en el periodo 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna. Recuperado de
- (2) El empleo (25 de Julio de 2016). La importancia de la evaluación del desempeño laboral. Author. Recuperado de <http://www.empleo.com/co/noticias/mundoempresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- (3) Fishman, D. (06 de Abril de 2017). *Evaluaciones de desempeño por David Fishman*. Diario El Comercio. Recuperado de [http://elcomercio.pe/economia/dial/evaluaciones-desempeno-david-fischmannoticia1981891?ref=flujo\\_tags\\_162630&ft=nota\\_1&e=titulo](http://elcomercio.pe/economia/dial/evaluaciones-desempeno-david-fischmannoticia1981891?ref=flujo_tags_162630&ft=nota_1&e=titulo)
- (4) Fishman, D. (24 de Febrero de 2013). *Solo un 30% mejora tras una evaluación de desempeño laboral*. Diario la Nación. Recuperado de [http://www.nacion.com/economia/Solo-mejora-evaluaciondesempenolaboral\\_0\\_1325667531.html](http://www.nacion.com/economia/Solo-mejora-evaluaciondesempenolaboral_0_1325667531.html)
- (5) Gestión (23 de Abril de 2014). *Nuevo estudio predice el desempeño laboral con perfiles de Facebook*. Author. Recuperado de

<http://gestion.pe/empleomanagement/nuevo-estudio-predice-desempeno-laboralperfiles-facebook2095175>

- (6) Huamany, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, La línea 1 en el 2013 (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional de Tecnología Lima Sur, Lima, Perú. Recuperado de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNTL\\_5597b8bfc2a50546fbf8582d38cc8ec1](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNTL_5597b8bfc2a50546fbf8582d38cc8ec1)
- (7) Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabi (Tesis de maestría)*. Universidad Privada 73 Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/797>
- (8) Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales (Estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltenango) (Tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado [de http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf)
- (9) Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque (Tesis de pregrado)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL\\_Mino\\_Perez\\_EdgarMauricio.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_EdgarMauricio.pdf)
- (10) Noreña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor científico y éticos en la investigación cualitativa*. *Scientific Electronic Library Online*, 12(3), 263-274. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>
- (11) Panta, P. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de*

*la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de*

Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL\\_Panta\\_Rivera\\_LuisAlberto.p](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.p)

(12) Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral. Universidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas.* Recuperado de [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45577377/Evaluacion\\_al\\_desempeno\\_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A)

(13) Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal (Tesis de pregrado). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.* Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

(14) Quintero, N., Africano, N., & Farria, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Revista Negotium – Ciencias Empresarial, 3(9), pp. 33 – 51.* Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>

(15) Salaz, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Revista Educación Médica de Salud, 4*

(26), pp.1-9. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013)

(16) Serrano, A., & Gonzales, D. (2015). *Propuesta de mejora de la gestión de recursos humanos, Hotel Descanso del Inca, Chiclayo, 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.* Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/263/1/TL\\_SerranoChicanaAna\\_GonzalesNievesDiana.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/263/1/TL_SerranoChicanaAna_GonzalesNievesDiana.pdf)

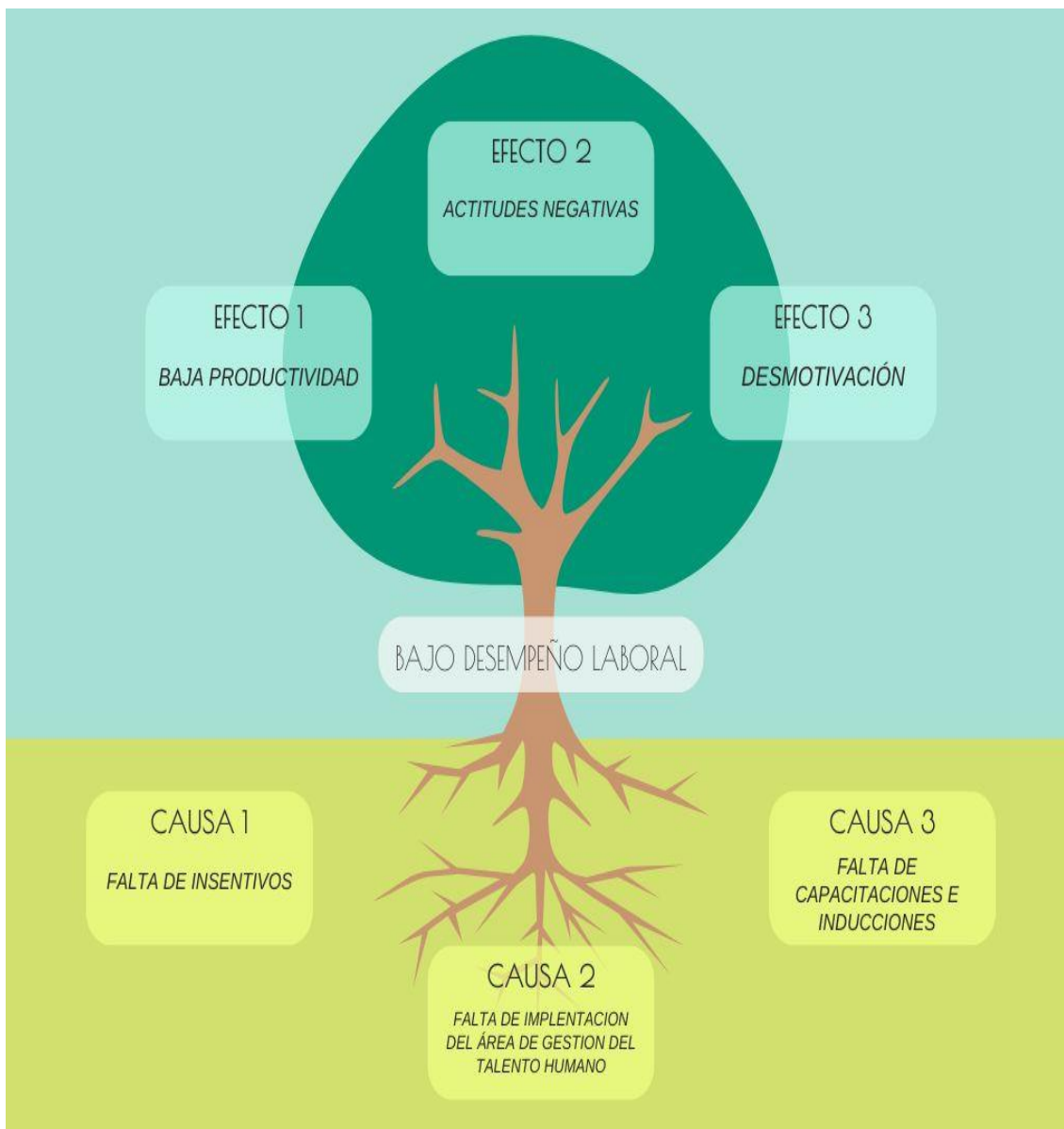
- (17) Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- (18) Universia (01 de Setiembre de 2014). *El voluntario mejora el rendimiento laboral. Author*. Recuperado de <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2014/09/01/1110626/voluntariadomejora-rendimiento-laboral.html>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
<b>X: Gestión del Talento Humano</b>	La administración del talento humano se refiere al campo encargada de desarrollar habilidades y capacidades mediante un conjunto de procesos interconectados, y al cuidar el capital humano de las organizaciones.	La gestión del talento humano comprende varios procesos, entre los cuales se encuentran la planificación, la integración y el desarrollo del capital humano. Su propósito es lograr los resultados deseados por la organización y ofrecer productos y/o servicios de alta calidad a los clientes.	V1: Motivación V2: Capacidad V3: Actitudes V4: Clima Laboral V5: Habilidades V6: Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis de puestos.</li> <li>▪ Recursos asignados.</li> <li>▪ Reclutamiento</li> <li>▪ Selección</li> <li>▪ Inducción</li> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Desarrollo personal</li> </ul>	<p>Técnica: La Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de Observación</p>
<b>V: Desempeño Laboral</b>	El rendimiento en el trabajo se relaciona con las conductas y actividades de los trabajadores que son importantes para alcanzar las metas de la empresa.	El rendimiento en el trabajo se relaciona con qué tan bien un trabajador cumple con sus responsabilidades. en su puesto de trabajo, demostrando eficacia y eficiencia, y trabajando de manera efectiva en equipo.	V1: Eficacia V2: Eficiencia V3: Calidad V4: Seguridad V5: Productividad V6: Puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos logrados</li> <li>• Conocimiento del trabajo</li> <li>• Uso adecuado de recursos</li> <li>• Calidad de trabajo</li> </ul>	<p>Técnica: La Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de Observación</p>

## Anexo 2: Árbol de Problemas




### Anexo 3: Matriz de consistencia

**Título de investigación:** Implementación de la Gestión del Talento Humano para mejorar el rendimiento laboral del área de producción en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Lima, 2024

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>PE 1:</b> ¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?</p> <p><b>PE 2:</b> ¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?</p> <p><b>PE3:</b> ¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?</p> <p><b>PE4:</b> ¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?</p> <p><b>PE5:</b> ¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?</p> <p><b>PE6:</b> ¿En qué medida la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar que la implementación de la Gestión del talento humano mejorará los índices del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Determinar que la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar que la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar que la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar que la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>OE5:</b> Determinar que la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>OE6:</b> Determinar que la implementación de la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hg:</b> La implementación de la Gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b> La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>HE2:</b> La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la eficiencia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>HE3:</b> La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la calidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>HE4:</b> La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la puntualidad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>HE5:</b> La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la productividad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p> <p><b>HE6:</b> La implementación de la Gestión del talento humano mejorará la seguridad de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Gestión del Talento Humano</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Motivación</li> <li>Capacitación</li> <li>Actitudes</li> <li>Clima Laboral</li> <li>Habilidades</li> <li>Conocimiento</li> </ol> <p><b>Variable dependiente:</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Eficiencia</li> <li>Eficacia</li> <li>Calidad</li> <li>Seguridad</li> <li>Productividad.</li> <li>Puntualidad</li> </ol>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de investigación</b></p> <p><b>Método:</b> Hipotético - Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> Experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> 57 colaboradores operativos de una empresa exportadora de baldosas de mármol.</p> <p><b>Muestra:</b> 57 registros de tiempos.</p>

## Anexo 4: Ficha de Observación

 <b>Universidad Norbert Wiener</b> <small>Powered by Arizona State University®</small> UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER FACULTAD DE INGENIERIA							
IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024							
<b>FICHA DE OBSERVACION</b>							
<b>OBJETIVO:</b> Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.							
<b>AREA DE OBSERVACION:</b>			ESPACATOS			<b>AUTORA:</b> ELIANA BEATRIZ MORALES SOLIS	
<b>DIMENSION:</b>			EFICIENCIA				
INDICADOR				NIVEL DE EFICIENCIA			
FORMULA: %EF= (TP/TR) * 100%							
EF= EFICIENCIA							
TP= TIEMPO PROGRAMADO							
TR= TIEMPO REAL UTILIZADO							
<b>PRE TEST</b>							
ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	TR (hora)	TP (hora)	%EF
1	10 CAJAS	01.07 - 06.07	ESPACATOS	4 x 15 cm	5	3	60%
2	15 CAJAS	08.07 - 13.07	ESPACATOS	4 x 15 cm	5	3	60%
3	20 CAJAS	15.07 - 20.07	ESPACATOS	4 x 15 cm	6	4	67%
4	30 CAJAS	22.07 - 27.07	ESPACATOS	4 x 15 cm	6	4	67%
5	25 CAJAS	29.07 - 03.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	6	4	67%
6	32 CAJAS	05.08 - 10.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	6	4	67%
7	38 CAJAS	12.08 - 17.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	6	75%
8	42 CAJAS	19.08 - 24.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	6	75%
9	40 CAJAS	26.08 - 31.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	6	75%
10	35 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	7	5	71%
11	45 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	6	75%
12	48 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	7	78%
13	52 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	7	78%
14	55 CAJAS	30.09 - 05.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	7	78%
15	62 CAJAS	07.10 - 12.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	7	78%
16	68 CAJAS	14.10 - 19.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	11	8	73%
17	65 CAJAS	21.10 - 26.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	11	8	73%
18	72 CAJAS	28.10 - 31.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	11	8	73%
PROMEDIO:							72%
<b>POST TEST</b>							
ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	TR (hora)	TP (hora)	%EF
1	10 CAJAS	04.11 - 09.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	4	3	75%
2	15 CAJAS	11.11 - 17.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	4	3	75%
3	20 CAJAS	18.11 - 24.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	5	4	80%
4	30 CAJAS	25.11 - 30.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	5	4	80%
5	25 CAJAS	02.12 - 07.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	5	4	80%
6	32 CAJAS	09.12 - 14.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	5	4	80%
7	38 CAJAS	16.12 - 21.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	7	6	86%
8	42 CAJAS	23.12 - 28.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	7	6	86%
9	40 CAJAS	30.12 - 04.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	7	6	86%
10	35 CAJAS	06.01 - 11.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	6	5	83%
11	45 CAJAS	13.01 - 18.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	7	6	86%
12	48 CAJAS	20.01 - 25.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	7	88%
13	52 CAJAS	27.01 - 01.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	7	88%
14	55 CAJAS	03.02 - 08.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	7	88%
15	62 CAJAS	10.02 - 15.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	7	88%
16	68 CAJAS	17.02 - 22.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	8	89%
17	65 CAJAS	24.02 - 28.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	8	89%
18	66 CAJAS	02.03-06.03	ESPACATOS	5 x 15 cm	9	8	89%
PROMEDIO:							84%

IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024

**FICHA DE OBSERVACION**

**OBJETIVO:** Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

<b>AREA DE OBSERVACION:</b>	ESPACATOS	<b>AUTORA:</b> ELIANA BEATRIZ MORALES SOLIS
<b>DIMENSION:</b>	EFICACIA	

INDICADOR

NIVEL DE EFICACIA

FORMULA: %EF= (CPP/CPE)\*100%

**EF= EFICACIA**

**CPP= CANTIDAD DE PRODUCTO PRODUCIDO**

**CPE= CANTIDAD DE PRODUCTO ESPERADO**

**PRE TEST**

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	CPP	CPE	%EF
1	10 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	6	10	60%
2	15 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	15	60%
3	20 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	12	20	60%
4	30 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	20	30	67%
5	25 CAJAS	29.07 - 03.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	19	25	76%
6	32 CAJAS	05.08 - 10.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	20	32	63%
7	38 CAJAS	12.08 - 17.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	30	38	79%
8	42 CAJAS	19.08 - 24.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	35	42	83%
9	40 CAJAS	26.08 - 31.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	32	40	80%
10	35 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	25	35	71%
11	45 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	34	45	76%
12	48 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	38	48	79%
13	52 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	42	52	81%
14	55 CAJAS	30.09 - 05.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	45	55	82%
15	62 CAJAS	07.10 - 12.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	54	62	87%
16	68 CAJAS	14.10 - 19.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	55	68	81%
17	65 CAJAS	21.10 - 26.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	53	65	82%
18	72 CAJAS	28.10 - 31.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	60	72	83%

PROMEDIO: 75%

**POST TEST**

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	CPP	CPE	%EF
1	10 CAJAS	04.11 - 09.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	10	80%
2	15 CAJAS	11.11 - 17.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	12	15	80%
3	20 CAJAS	18.11 - 24.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	17	20	85%
4	30 CAJAS	25.11 - 30.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	26	30	87%
5	25 CAJAS	02.12 - 07.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	23	25	92%
6	32 CAJAS	09.12 - 14.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	31	32	97%
7	38 CAJAS	16.12 - 21.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	36	38	95%
8	42 CAJAS	23.12 - 28.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	41	42	98%
9	40 CAJAS	30.12 - 04.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	40	40	100%
10	35 CAJAS	06.01 - 11.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	35	35	100%
11	45 CAJAS	13.01 - 18.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	45	45	100%
12	48 CAJAS	20.01 - 25.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	47	48	98%
13	52 CAJAS	27.01 - 01.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	50	52	96%
14	55 CAJAS	03.02 - 08.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	55	55	100%
15	62 CAJAS	10.02 - 15.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	62	62	100%
16	68 CAJAS	17.02 - 22.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	68	68	100%
17	65 CAJAS	24.02 - 28.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	65	65	100%
18	66 CAJAS	02.03 - 06.03	ESPACATOS	5 x 15 cm	65	65	100%

PROMEDIO: 95%

IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024

**FICHA DE OBSERVACION**

**OBJETIVO:** Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

<b>AREA DE OBSERVACION:</b>	ESPACATOS	<b>AUTORA:</b> ELIANA BEATRIZ MORALES SOLIS
<b>DIMENSION:</b>	CALIDAD	

INDICADOR	NIVEL DE CALIDAD
-----------	------------------

FORMULA: %CA= (PC/PP) \*100%

CA= CALIDAD

PC= PRODUCTOS CONFORMES

PP= PRODUCTOS PRODUCIDOS

**PRE TEST**

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	PC	PP	%CA
1	10 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	4	6	67%
2	15 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	7	9	78%
3	20 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	12	75%
4	30 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	15	20	75%
5	25 CAJAS	29.07 - 03.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	15	19	79%
6	32 CAJAS	05.08 - 10.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	15	20	75%
7	38 CAJAS	12.08 - 17.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	20	30	67%
8	42 CAJAS	19.08 - 24.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	27	35	77%
9	40 CAJAS	26.08 - 31.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	25	32	78%
10	35 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	19	25	76%
11	45 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	27	34	79%
12	48 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	30	38	79%
13	52 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	33	42	79%
14	55 CAJAS	30.09 - 05.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	35	45	78%
15	62 CAJAS	07.10 - 12.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	43	54	80%
16	68 CAJAS	14.10 - 19.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	43	55	78%
17	65 CAJAS	21.10 - 26.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	42	53	79%
18	72 CAJAS	28.10 - 31.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	48	60	80%
<b>PROMEDIO:</b>							<b>77%</b>

**POST TEST**

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	PC	PP	%CA
1	10 CAJAS	04.11 - 09.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	7	8	88%
2	15 CAJAS	11.11 - 17.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	10	12	83%
3	20 CAJAS	18.11 - 24.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	16	17	94%
4	30 CAJAS	25.11 - 30.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	25	26	96%
5	25 CAJAS	02.12 - 07.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	22	23	96%
6	32 CAJAS	09.12 - 14.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	30	31	97%
7	38 CAJAS	16.12 - 21.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	36	36	100%
8	42 CAJAS	23.12 - 28.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	41	41	100%
9	40 CAJAS	30.12 - 04.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	40	40	100%
10	35 CAJAS	06.01 - 11.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	35	35	100%
11	45 CAJAS	13.01 - 18.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	45	45	100%
12	48 CAJAS	20.01 - 25.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	46	47	98%
13	52 CAJAS	27.01 - 01.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	50	50	100%
14	55 CAJAS	03.02 - 08.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	55	55	100%
15	62 CAJAS	10.02 - 15.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	60	62	97%
16	68 CAJAS	17.02 - 22.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	68	68	100%
17	65 CAJAS	24.02 - 28.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	65	65	100%
18	66 CAJAS	02.03 - 06.03	ESPACATOS	5 x 15 cm	66	66	100%
<b>PROMEDIO:</b>							<b>97%</b>



IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024

FICHA DE OBSERVACION

**OBJETIVO:** Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

**AREA DE OBSERVACION:**

ESPACATOS

**AUTORA:** ELIANA BEATRIZ  
MORALES SOLIS

**DIMENSION:**

SEGURIDAD

INDICADOR

NIVEL DE SEGURIDAD

FORMULA:  $\%SE = (NA/NE) * 100\%$

SE= SEGURIDAD

NA= NUMERO DE ACCIDENTES

NE= NUMERO DE EMPLEADOS

PRE TEST

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	NA	NE	%SE
1	10 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
2	15 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
3	20 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
4	30 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
5	25 CAJAS	29.07 - 03.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
6	32 CAJAS	05.08 - 10.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
7	38 CAJAS	12.08 - 17.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
8	42 CAJAS	19.08 - 24.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
9	40 CAJAS	26.08 - 31.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
10	35 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
11	45 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
12	48 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
13	52 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
14	55 CAJAS	30.09 - 05.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
15	62 CAJAS	07.10 - 12.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
16	68 CAJAS	14.10 - 19.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
17	65 CAJAS	21.10 - 26.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%
18	72 CAJAS	28.10 - 31.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	1	20	5%

PROMEDIO: 5%

POST TEST

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	NA	NE	%SE
1	10 CAJAS	04.11 - 09.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
2	15 CAJAS	11.11 - 17.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
3	20 CAJAS	18.11 - 24.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
4	30 CAJAS	25.11 - 30.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
5	25 CAJAS	02.12 - 07.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
6	32 CAJAS	09.12 - 14.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
7	38 CAJAS	16.12 - 21.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
8	42 CAJAS	23.12 - 28.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
9	40 CAJAS	30.12 - 04.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
10	35 CAJAS	06.01 - 11.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
11	45 CAJAS	13.01 - 18.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
12	48 CAJAS	20.01 - 25.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
13	52 CAJAS	27.01 - 01.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
14	55 CAJAS	03.02 - 08.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
15	62 CAJAS	10.02 - 15.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
16	68 CAJAS	17.02 - 22.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
17	65 CAJAS	24.02 - 28.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	0	20	0%
18	66 CAJAS	02.03 - 06.03	ESPACATOS	5 x 15 cm	0	20	0%

PROMEDIO: 0%

IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024

**FICHA DE OBSERVACION**

**OBJETIVO:** Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

<b>AREA DE OBSERVACION:</b>	ESPACATOS	<b>AUTORA:</b> ELIANA BEATRIZ MORALES SOLIS
<b>DIMENSION:</b>	PRODUCTIVIDAD	

INDICADOR	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD
-----------	------------------------

FORMULA:  $P = (PT/HT)$

**P= PRODUCTIVIDAD**

**PT= PRODUCCION TOTAL**

**HT=HORAS TRABAJADAS**

**PRE TEST**

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	PT	HT	P
1	10 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	6	10	0.60
2	15 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	9	10	0.90
3	20 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	12	10	1.20
4	30 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	20	10	2.00
5	25 CAJAS	29.07 - 03.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	19	10	1.90
6	32 CAJAS	05.08 - 10.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	20	10	2.00
7	38 CAJAS	12.08 - 17.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	30	10	3.00
8	42 CAJAS	19.08 - 24.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	35	10	3.50
9	40 CAJAS	26.08 - 31.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	32	10	3.20
10	35 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	25	10	2.50
11	45 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	34	10	3.40
12	48 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	38	10	3.80
13	52 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	42	10	4.20
14	55 CAJAS	30.09 - 05.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	45	10	4.50
15	62 CAJAS	07.10 - 12.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	54	10	5.40
16	68 CAJAS	14.10 - 19.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	55	10	5.50
17	65 CAJAS	21.10 - 26.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	53	10	5.30
18	72 CAJAS	28.10 - 31.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	60	10	6.00
<b>PROMEDIO:</b>							<b>3.27</b>

**POST TEST**

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	PT	HT	P
1	10 CAJAS	04.11 - 09.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	10	0.80
2	15 CAJAS	11.11 - 17.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	12	10	1.20
3	20 CAJAS	18.11 - 24.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	17	10	1.70
4	30 CAJAS	25.11 - 30.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	26	10	2.60
5	25 CAJAS	02.12 - 07.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	23	10	2.30
6	32 CAJAS	09.12 - 14.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	31	10	3.10
7	38 CAJAS	16.12 - 21.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	36	10	3.60
8	42 CAJAS	23.12 - 28.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	41	10	4.10
9	40 CAJAS	30.12 - 04.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	40	10	4.00
10	35 CAJAS	06.01 - 11.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	35	10	3.50
11	45 CAJAS	13.01 - 18.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	45	10	4.50
12	48 CAJAS	20.01 - 25.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	47	10	4.70
13	52 CAJAS	27.01 - 01.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	50	10	5.00
14	55 CAJAS	03.02 - 08.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	55	10	5.50
15	62 CAJAS	10.02 - 15.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	62	10	6.20
16	68 CAJAS	17.02 - 22.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	68	10	6.80
17	65 CAJAS	24.02 - 28.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	65	10	6.50
18	66 CAJAS	02.03 - 06.03	ESPACATOS	5 x 15 cm	65	10	6.50
<b>PROMEDIO:</b>							<b>4.03</b>



**Universidad  
Norbert Wiener**  
Powered by Arizona State University®

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE INGENIERIA

IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024

**FICHA DE OBSERVACION**

**OBJETIVO:** Determinar en qué medida la Gestión del talento humano mejorará la eficacia de los trabajadores en la empresa Rumi y Diseños S.A.C.

<b>AREA DE OBSERVACION:</b>	ESPACATOS	<b>AUTORA:</b> ELIANA BEATRIZ MORALES SOLIS
<b>DIMENSION:</b>	PUNTUALIDAD	

INDICADOR

NIVEL DE PUNTUALIDAD

FORMULA: %P= (NET/NTE) \* 100%

P= PUNTUALIDAD

NET= NUMERO DE ENTREGAS A TIEMPO

NTE= NUMERO TOTAL DE ENTREGAS

**PRE TEST**

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	NET	NTE	%P
1	10 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	8	10	80%
2	15 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	12	15	80%
3	20 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	15	18	83%
4	30 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	25	30	83%
5	25 CAJAS	29.07 - 03.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	20	25	80%
6	32 CAJAS	05.08 - 10.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	28	32	88%
7	38 CAJAS	12.08 - 17.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	30	38	79%
8	42 CAJAS	19.08 - 24.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	35	42	83%
9	40 CAJAS	26.08 - 31.08	ESPACATOS	4 x 15 cm	35	40	88%
10	35 CAJAS	02.09 - 07.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	30	35	86%
11	45 CAJAS	09.09 - 14.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	40	45	89%
12	48 CAJAS	16.09 - 21.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	39	48	81%
13	52 CAJAS	23.09 - 28.09	ESPACATOS	4 x 15 cm	44	52	85%
14	55 CAJAS	30.09 - 05.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	49	55	89%
15	62 CAJAS	07.10 - 12.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	55	62	89%
16	68 CAJAS	14.10 - 19.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	60	68	88%
17	65 CAJAS	21.10 - 26.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	58	65	89%
18	72 CAJAS	28.10 - 31.10	ESPACATOS	4 x 15 cm	62	72	86%

PROMEDIO: 85%

**POST TEST**

ITEMS	# DE PEDIDO	FICHA DE INICIO DE REVISION	NOMBRE DEL PEDIDO	ESCALA	NET	NTE	%P
1	10 CAJAS	04.11 - 09.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	10	10	100%
2	15 CAJAS	11.11 - 17.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	15	15	100%
3	20 CAJAS	18.11 - 24.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	18	18	100%
4	30 CAJAS	25.11 - 30.11	ESPACATOS	4 x 15 cm	30	30	100%
5	25 CAJAS	02.12 - 07.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	24	25	96%
6	32 CAJAS	09.12 - 14.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	32	32	100%
7	38 CAJAS	16.12 - 21.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	38	38	100%
8	42 CAJAS	23.12 - 28.12	ESPACATOS	4 x 15 cm	42	42	100%
9	40 CAJAS	30.12 - 04.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	40	40	100%
10	35 CAJAS	06.01 - 11.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	32	35	91%
11	45 CAJAS	13.01 - 18.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	44	45	98%
12	48 CAJAS	20.01 - 25.01	ESPACATOS	4 x 15 cm	47	48	98%
13	52 CAJAS	27.01 - 01.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	50	52	96%
14	55 CAJAS	03.02 - 08.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	55	55	100%
15	62 CAJAS	10.02 - 15.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	62	62	100%
16	68 CAJAS	17.02 - 22.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	68	68	100%
17	65 CAJAS	24.02 - 28.02	ESPACATOS	4 x 15 cm	65	65	100%
18	66 CAJAS	02.03 - 06.03	ESPACATOS	5 x 15 cm	65	65	100%

PROMEDIO: 99%

## Anexo 5: Instrumento

### IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024

N° DIMENSIONES / ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
	1	2	3	

**Variable Independiente:** Gestión del Talento Humano

<b>DIMENSIÓN 1:</b> Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de motivación	4		4		4		
Nivel de disciplina	4		4		4		
Tiempo de búsqueda de herramientas	4		4		4		
<b>DIMENSIÓN 2:</b> Capacidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de atención	4		4		4		
Nivel de conocimiento	4		4		4		
Tiempo de búsqueda de herramientas	4		4		4		
<b>DIMENSIÓN 3:</b> Actitudes	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de motivación	4		4		4		
Nivel de capacidad	4		4		4		
Tiempo de búsqueda de herramientas	4		4		4		
<b>DIMENSIÓN 4:</b> Clima Laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de empatía	4		4		4		
Nivel de conocimiento	4		4		4		
Tiempo de adaptación	4		4		4		
<b>DIMENSIÓN 5:</b> Habilidades	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de conocimiento	4		4		4		
Nivel de desempeño	4		4		4		
Tiempo de proceso de ingreso	4		4		4		

<b>DIMENSIÓN 6:</b> Conocimiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de habilidades	4		4		4		
Nivel de aprendizaje	4		4		4		
Tiempo de adaptación	4		4		4		

**Variable**

**Independiente:**

Desempeño

Laboral

<b>DIMENSIÓN 1:</b> Eficiencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de Eficiencia	4		4		4		
Tiempo Programado	4		4		4		
Tiempo Real Utilizado	4		4		4		
<b>DIMENSIÓN 2:</b> Eficacia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de eficacia	4		4		4		
Cantidad de producto producido	4		4		4		
Cantidad de producto esperado	4		4		4		
<b>DIMENSIÓN 3:</b> Calidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de calidad	4		4		4		
Nivel de satisfacción al cliente	4		4		4		
Nivel de efectividad	4		4		4		
<b>DIMENSIÓN 4:</b> Seguridad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de seguridad	4		4		4		
Número de accidentes	4		4		4		
Número de empleados	4		4		4		
<b>DIMENSIÓN 5:</b> Productividad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de productividad	4		4		4		
Producto total	4		4		4		
Horas trabajadas	4		4		4		

<b>DIMENSIÓN 6:</b> Puntualidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de puntualidad	4		4		4		
Numero de entregas a tiempo	4		4		4		
Número Total de entregas	4		4		4		

## **Anexo 6: Validación de Instrumento**

### **Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos**

#### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Magíster/Doctor: CACERES TRIGOSO, JORGE ERNESTO

#### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

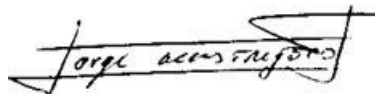
Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Ingeniera Industrial y Gestión Empresarial. El título nombre de la investigación es: Implementación de la Gestión del Talento Humano para mejorar el rendimiento laboral del área de producción en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Lima, 2024, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas contables.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Matriz consistencias
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

Jorge Ernesto Cáceres Trigoso

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota.* Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: CACERES TRIGOSO, JORGE ERNESTO DNI: 07305972**

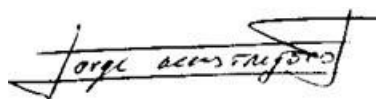
**Correo electrónico institucional: jorge.caceres@uwiener.edu.pe**

Metodólogo [ ]

Temático [X ]

Estadístico [ ]

16 de Diciembre de 2024



Firma del experto informante

## Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: DANIEL VALLE CANGALAYA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Ingeniera Industrial y Gestión Empresarial. El título nombre de la investigación es: Implementación de la Gestión del Talento Humano para mejorar el rendimiento laboral del área de producción en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Lima, 2024, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas contables.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Matriz consistencias
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

Daniel Valle Cangalaya

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota.* Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador: Valle Cangalaya, Daniel**      **DNI:**  
**25790946**

**Correo electrónico institucional: daniel.valle@uwiener.edu.pe**

Metodólogo [  ]

Temático [  ]

Estadístico [  ]

16 de Diciembre de 2024



---

**Firma del experto informante**

## Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: NICOLÁS FEDEBERTO ORTIZ VARGAS

#### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Ingeniera Industrial y Gestión Empresarial. El título nombre de la investigación es: Implementación de la Gestión del Talento Humano para mejorar el rendimiento laboral del área de producción en la empresa Rumi y Diseños S.A.C. Lima, 2024, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas contables.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Matriz consistencias
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

ORTIZ VARGAS Nicolás Fedeberto

Docente

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota.* Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador: ORTIZ VARGAS, NICOLAS FEDEBERTO**

**Correo electrónico institucional: nicolas.ortiz@uwiener.edu.pe**

Metodólogo [  ]

Temático [  ]

Estadístico [  ]

16 de Diciembre de 2024



---

ORTIZ VARGAS Nicolás Fedeberto  
Docente

## Anexo 7: Carta de aprobación de la empresa para la recolección de datos

### CARTA DE APROBACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

[Rumi y Diseños S.A.C.]

[Cal. los Pinos Mza. 5a Lote. 10 a.H. Nuevo Lurin - Paradero Inca Cola Panam Sur] [17-12-2024]

Quien suscribe:

Autoriza: realizar la recolección de datos de la investigadora Morales Solis, Eliana Beatriz identificado con DNI 75122843, cuyo proyecto de investigación titulada "IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA RUMI Y DISEÑOS S.A.C. LIMA, 2024". Esta autorización se otorga bajo las siguientes condiciones:

1. El investigador se compromete a mantener la confidencialidad de los datos recolectados y a utilizar la información únicamente con fines académicos y de investigación.
2. La recolección de datos se realizará en el periodo comprendido entre noviembre del 2024 y marzo del 2025 de acuerdo con las normas y políticas establecidas por la organización.
3. El investigador se compromete a respetar las leyes y regulaciones vigentes en relación con la protección de datos y privacidad de la información.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional y le deseamos éxito en el desarrollo de su investigación.

Atentamente,

Morales Solis, Eliana Beatriz

DNI: 75122843

CONTRATISTAS GENERALES  
RUMI Y DISEÑOS S.A.C.  
  
PAUL EDWIN MANDUJANO LAPORTA  
GERENTE GENERAL  
Firma y Sello de la Empresa o Institución

## **Anexo 8: Estrategia de Gestión del Talento Humano**

### **1) Introducción**

Este apéndice explica la estrategia de administración del recurso humano creada para potenciar el rendimiento laboral en Rumi y Diseños S.A.C, compañía especializada en la producción, procesamiento y venta de mármol. Esta estrategia satisface la demanda de potenciar el desempeño del personal en la planta.

### **2) Objetivo Estratégicos**

- Incrementar el desempeño y la productividad del personal operativo.
- Promover una cultura de evaluación y mejora continua.
- Mejorar la retención del talento capacitado, especialmente en planta.
- Fortalecer las competencias técnicas y de liderazgo.

### **3) Ejes Estratégicos**

#### **A. Reclutamiento**

- Entrevista
- Implementación del Perfil de Puesto

#### **Interpretación:**

- **Proceso Pre-test de la empresa Rumi y Diseños S.A.C.:** Antes de aplicar la estrategia de Gestión del Talento Humano el personal no era reclutado de manera formal, porque eran “recomendados” y solo confiaban que sí podía realizar el trabajo, aun no conociendo las experiencias y ello se daba en alto nivel de producción.
- **Proceso de Mejora Post-test:** Con la estrategia de realizar la entrevista e implementar el perfil de puesto se logro mejorar el conocer las habilidades blandas de cada postulante y así ser ubicado en el área correcto en el cual pueda demostrar su desempeño y aumente la producción.

## Evidencia:

Nombre del Puesto	
Ubicación	
Localización	Departamento / Oficina
Rumi y Diseño S.A.C.	PRODUCCIÓN
Dependencia jerárquica del puesto	
Directa	Indirecta
<input type="checkbox"/> Operario	<input type="checkbox"/> Supervisor de Producción
Supervisión que ejerce el puesto	
Directa	Indirecta
<input type="checkbox"/> Ninguna	<input type="checkbox"/> Ninguna
Objetivo del Puesto	
Prestar asistencia y apoyo al operario y/u oficial, en el desarrollo de las tareas relacionadas con las responsabilidades del frente al cual se encuentra asignado..	
Funciones	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Seguir las Políticas, Procedimientos e Instructivos de SSOMA de la empresa.</li><li>2. Reportar cualquier incidente o accidente en Salud, Seguridad o Medio Ambiente y prestar la mayor colaboración posible en la investigación de los mismos al apoyo responsable de SSOMA en la Obra.</li><li>3. Dar un manejo adecuado a los desechos industriales, resultantes del normal desarrollo de los trabajos, siguiendo estrictamente las órdenes dadas por su superior inmediato.</li><li>4. Utilizar todos y cada uno de los elementos de seguridad industrial que le han sido entregados.</li><li>5. Colaborar en que el personal de la cuadrilla a la que pertenece use los elementos de protección personal y de seguridad industrial necesarios para sus actividades.</li><li>6. Dar un manejo adecuado a los desechos industriales, resultantes del desarrollo de los trabajos.</li><li>7. Participara en las capacitaciones en seguridad y salud programadas por la empresa cuando sea requerido.</li></ol>	

PERFIL DE COMPETENCIAS			
CRITERIOS	REQUERIMIENTO MÍNIMO	EVIDENCIA	FUENTE DE INFORMACIÓN
1 FORMACIÓN BÁSICA	Educación Secundaria Completa o Evaluación de Inducción SSOMA - Colaborador Nuevo (aprobado).	Certificado de Estudios o Constancia de Inducción SSOMA	Centro de Estudios
1A FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	Curso de Inducción de Seguridad	Certificado y Constancia	Centro de Estudios
2 EXPERIENCIA LABORAL	6 meses de experiencia en el puesto.	Certificado de trabajo	Empresas en la que ha trabajado.
3 VALORES	Personal nuevo: No tener antecedentes policiales y penales. por Calificación.	Certificados de antecedentes penales y policiales	Policía Nacional del Perú y Poder Judicial
4 HABILIDADES	Habilidades físicas: coordinación y destreza para el desarrollo de sus actividades laborales. Apto en Salud, sin restricciones limitantes o que pongan en riesgo la integridad física.	Certificado de aptitud médica	Centro Médico Ocupacional autorizado.
5 REQUISITO DE UMBRAL (Mínimo)	Los requisitos de orden singular que fueran requeridos por el cliente o establecidos en el Contrato de Obra.	Según requisito	Según requisito

## RIESGOS DEL TRABAJADOR EN EL LUGAR DE TRABAJO

Yo \_\_\_\_\_, trabajador de la Empresa \_\_\_\_\_ con DNI / CE \_\_\_\_\_, he sido informado que los riesgos de mi actividad de Operario a desarrollar " \_\_\_\_\_ " son los siguientes:

Actividades	Peligros / Consecuencias	Medidas de Control a tomar
Peón (ayudante)	Caídas al mismo nivel durante sus desplazamientos por el campo y traslado de materiales.	Máxima atención con respecto a los desniveles o interferencias en las zonas a transitar.
	Aplastamientos durante descarga e izaje de materiales.	Apoyo en maniobras como venteros, Cumplir con las indicaciones del rigger en todo momento de la maniobra, distancia de seguridad con las cargas levantadas.
	Caídas de desnivel (altura).	Permisos de Trabajo correspondientes, Uso adecuado de Sistemas de Protección contra caídas (arneses de seguridad y frenos de soga), Check List de Andamios, personal capacitado.
	Proyección de partículas e impacto a la vista.	Uso de lentes de seguridad de acuerdo a la tarea, lentes goggle para corte de madera con sierra circular de mano, EPP específicos para trabajos en caliente.
	Exposición a ruido, polvo / Hipoacusia (sordera), Neumoconiosis.	Uso adecuado de protección auditiva y respiratoria.
	Golpes y cortes, electrocuciones, quemaduras.	Buena postura, personal calificado y capacitado en uso de Herramientas Manuales y de Poder, usos de guantes de seguridad, verificación de extensiones eléctricas, personal electricista capacitado y autorizado.
	Contraer Covid 19	Utilizar siempre mascarilla, mantener el distanciamiento de 2m con las personas, desinfección continua de superficies usadas, lavado de manos constante con agua y jabón y/o desinfección con alcohol en gel. Llenar de forma diaria el automonitoreo digital personal. Pasar control de temperatura al ingreso y salida de la jornada laboral.

## B) Capacitación

- Programa anual de formación continua (talleres, certificaciones)

### Evidencia:



## C) Reconocimiento e incentivos

- Bonos por productividad y cero accidentes
- Los cumpleaños del mes
- Campeonato de futbol
- Actividad de integración (campeonatos internos, compartir, aniversario)

En la mayoría de las compañías desatienden esta virtud hacia los trabajadores que es esencial para su rendimiento en el trabajo, incentiva el esfuerzo constante al realizar las tareas cotidianas, lo que, a su vez, aumenta la satisfacción del cliente y fortalece la imagen de la empresa.

### Evidencia:





#### 4) Conclusión

Con esta estrategia, Rumi y Diseños S.A.C. aspira no solo a potenciar el rendimiento personal y grupal, sino también a promover un ambiente de trabajo seguro, estimulante y en concordancia con los principios de calidad y dedicación. La medición constante posibilitará realizar las modificaciones requeridas y garantizar resultados duraderos en el tiempo.

## Anexo 9: Reporte de similitud de turniti

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**PRE TESIS - MORALES SOLIS, ELIANA\_ V  
ERSION TURNITIN.docx**

AUTOR

**eliana morales**

RECuento DE PALABRAS

**13659 Words**

RECuento DE CARACTERES

**73566 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**86 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 12, 2025 8:29 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 12, 2025 8:30 AM GMT-5**

#### ● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2023-11-10</b> Submitted works	3%
2	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-04</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-07-26</b> Submitted works	1%
5	<b>uwiener on 2025-02-11</b> Submitted works	1%
6	<b>uwiener on 2024-09-03</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2025-04-12</b> Submitted works	<1%
8	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%