

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y  
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

## **Gestión del talento humano y su incidencia en la mejora continua de la empresa Fundimar S.A., año 2023**

Human talent management and its impact on continuous  
improvement at Fundimar S.A., 2023

**Nathaly del Rocío Monserrate Moreira**

nathaly.monserrate2016@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0005-5831-9182>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

**Tanya Beatriz Rosero Rodriguez**

Tanya.rosero2016@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0008-8343-8572>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

**Libia Tatiana Torres Angulo**

libia.torres2016@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0003-8417-2036>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

**Mariuxi Magaly Vera Molina**

mariuxi.veram@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0009-1856-852X>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3920>

**Artículo recibido:** 30 de abril de 2025.

**Aceptado para publicación:** 14 de mayo de 2025.

**Conflictos de Interés:** Ninguno que declarar.

  
**Redilat**  
Red de Investigadores  
Latinoamericanos

**NÚMERO**

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3920>

## Gestión del talento humano y su incidencia en la mejora continua de la empresa Fundimar S.A., año 2023

Human talent management and its impact on continuous improvement at Fundimar S.A., 2023

**Nathaly del Rocío Monserrate Moreira**  
nathaly.monserrate2016@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0005-5831-9182>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

**Libia Tatiana Torres Angulo**  
libia.torres2016@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0003-8417-2036>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

**Mariuxi Magaly Vera Molina**  
mariuxi.veram@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0009-1856-852X>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

**Tanya Beatriz Rosero Rodríguez**  
Tanya.rosero2016@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0008-8343-8572>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

Artículo recibido: 30 de abril de 2025. Aceptado para publicación: 14 de mayo de 2025.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

La presente investigación destaca la importancia de una buena gestión de talento humano para la mejoría constante de la realización de las actividades dentro de una organización, además de recalcar los desafíos a los que se enfrentan las empresas a la hora de contratar, retener y mejorar el desempeño laboral. Este trabajo tiene como objetivo evaluar la incidencia de la gestión de talento humano en la mejora continua de la empresa FUNDIMAR S.A., mediante una base conceptual con información actualizada y realista sobre el tema, así como sus aplicaciones e investigaciones. El diseño de la investigación responde a dos modalidades la bibliográfica donde han analizado y profundizado diferentes criterios de varios autores sobre la gestión de talento humano y de mejora continua. Se utilizó una metodología cuali-cuantitativa y se trabajó con una población finita donde se realizó una entrevista al gerente de la empresa, una encuesta y una evaluación de desempeño mediante valoración en la que se realizó una sumatoria de cada escala y se obtuvo mayor cantidad en las categorías de acuerdo y altamente de acuerdo. También en el estudio se identificaron áreas críticas de mejora como el control de asistencia, rotación laboral, evaluaciones de desempeño y control de actividades. Se pudo determinar que una acertada gestión de personal incide positivamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, siendo la satisfacción con el trabajo, la motivación y el desarrollo profesional, un aspecto que contribuye en el desarrollo de sus respectivos trabajos, aportando gran información para dar solución a los problemas tanto a la empresa como para que lo


apliquen las demás organizaciones.

*Palabras clave:* control de actividades, desempeño laboral, evaluación, mejora continua, rendimiento

## Abstract

This research highlights the importance of good human talent management for the constant improvement of the performance of activities within an organization, in addition to highlighting the challenges that companies face when hiring, retaining and improving staff. performance of talented people. This work aims to evaluate the impact of human talent management on the continuous improvement of the company FUNDIMAR S.A., the study has a conceptual basis with updated and realistic information on the subject, as well as its applications and research. The research design responds to two bibliographic modalities where different criteria from several authors on human talent management and continuous improvement were analyzed and deepened. A qualitative-quantitative methodology was used and we worked with a finite population where an interview was carried out with the company manager, a survey and a performance evaluation through assessment in which a sum of each scale was carried out and a greater amount was obtained in the agree and highly agree categories. The study identified critical areas for improvement such as attendance control, job rotation, performance evaluations and activity control. It was determined that successful personnel management has a positive impact on the work performance of employees, with job satisfaction, motivation and professional development being an aspect that contributes to the development of their respective jobs, providing great information to give solution to problems both for the company and for other organizations to apply.

*Keywords:* activity control, job performance, assessment, continuous improvement, performance

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Monserrate Moreira, N. del R., Torres Angulo, L. T., Vera Molina, M. M., & Rosero Rodriguez, T. B. (2025). Gestión del talento humano y su incidencia en la mejora continua de la empresa Fundimar S.A., año 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 3485 – 3494. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3920>

## INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano ha ido cambiando a medida que pasa el tiempo a nivel mundial, de ser un área administradora ha pasado a ser una función estratégica que contribuye al éxito de las empresas. Al principio se centraba en las tareas administrativas afines con el personal, como es la contratación y la formación de los trabajadores, sin embargo, con los años ha ido ampliando su alcance para abarcar aspectos estratégicos, como la atracción y retención de sus colaboradores, el desarrollo de sus competencias y la creación de un buen ambiente laboral.

En la actualidad, las empresas de Ecuador se encuentran en un entorno cada vez más competitivo, lo que les requiere contar con un equipo de empleados capacitados y comprometidos para conseguir las metas propuestas. Por esta razón, la gestión de talento humano se considera un factor indispensable para la mejora continua de la organización, dado que mediante el mejor desempeño de sus colaboradores se facilita en gran medida todo el proceso de producción.

La gestión de talento humano es un proceso fundamental para el éxito de las empresas, sin embargo, cuando no se lleva a cabo de manera efectiva puede tener un impacto negativo en el desempeño laboral, por esta razón se describe la importancia de su aplicación de manera correcta. Por lo cual, la presente investigación está encaminada a aportar información acerca de mejora continua a través de la adecuada administración del personal de la empresa FUNDIMAR S.A y de esta forma lograr mejor rendimiento de sus colaboradores los cuales son fundamentales para el crecimiento continuo de la organización.

Por este motivo, se plantea como pregunta de investigación: ¿De qué manera la gestión de talento humano incide en la mejora continua de la empresa FUNDIMAR S.A. durante el año 2023?

A partir de esta pregunta, se plantean otras preguntas investigativas derivadas:

- ¿Cuál es la situación actual de la gestión de talento humano de la empresa FUNDIMAR S.A.?
- ¿Cuáles son las áreas de mejora continua en la empresa FUNDIMAR S.A.?
- ¿Qué herramienta de mejora continua acorde a las funciones del talento humano contribuye a la empresa FUNDIMAR S.A.?

Es necesario conocer que la gestión de talento humano contribuye en el éxito o fracaso de toda empresa. Este proceso es significativo para atraer y retener a los empleados competentes e idóneos, los cuales son necesarios para aumentar la competitividad en el mercado, ya que su implementación de manera efectiva ayuda a que el rendimiento de sus colaboradores aumente día a día. Una adecuada gestión se forma en una sinergia constante de acciones requeridas en busca de la mejor utilización de recursos que, siempre tendrán la característica de ser escasos, por lo que las decisiones acertadas provocan en las organizaciones un impacto positivo y por el contrario de no ser lo suficientemente adecuadas y en el tiempo oportuno su impacto será negativo. Los factores que definen el nivel de gestión en las empresas pueden ser clasificados en internos y externos. Los factores internos son aquellos que dependen concisamente de la organización y sobre los cuales la información puede actuar; entretanto los factores externos no dependen de la investigación o información previa, (Soledispa et al, 2022).

Mientras que el talento humano es un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, demostrados en forma de competencias por parte de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones. Esto también presupone que apliquen en su día a día sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad. Al conocimiento se le reconoce como talento o capital humano, lo que impulsa a las empresas a nivel mundial incluir dentro de sus estados financieros su capital intelectual, (Mancheno et al, 2023).

## **METODOLOGÍA**

En el desarrollo del presente trabajo investigativo se utilizaron dos tipos de investigación: descriptiva y bibliográfica - documental. Mediante las cuales se pudo realizar la observación de las actividades que ha implementado la empresa FUNDIMAR S.A., de la realización de encuestas a los empleados y de entrevista a los directivos de la misma, a su vez la recopilación de información a partir de fuentes documentales, como libros, artículos científicos, leyes, entre otros.

Para el desarrollo investigativo se emplearon los siguientes métodos: científico el cual permitió recopilar datos y realizar un análisis acerca de la gestión de talento humano que está llevando a cabo la empresa FUNDIMAR S.A. y cómo este incide en la mejora continua.

Además, se empleó el método exploratorio, a través de este método se indaga acerca del problema vigente, es decir, se investigó por qué los colaboradores están disminuyendo el buen desempeño que han venido teniendo a lo largo de los años, esta información permitió detectar respuestas que permiten recomendar mejoras al Gerente acerca de la de gestión de talento humano.

De igual manera empleando el método inductivo, permitió la observación e interpretación acerca de los procedimientos de la gestión de talento humano y así conocer las diversas falencias que se dan en las empresas mediante su aplicación, lo que permitió plantear conclusiones generales de cómo mejorar el desempeño de los colaboradores. Y mediante el método deductivo se pudo realizar una investigación acerca de la gestión de los trabajadores de la empresa FUNDIMAR S.A, es decir, se analizó sus competencias y habilidades en su trabajo lo que permite al gerente comprender mejor a sus empleados y a tomar decisiones fundamentadas que contribuya a la mejora continua.

En el presente trabajo se realizó el estudio la población administrativa y operativa de la empresa FUNDIMAR S.A. a quienes se les realizó la investigación correspondiente, en la obtención de la información fue necesaria, emplear los siguientes procesos de recolección de información:

Se recurrió a la técnica de observación conocer cuál es el ambiente laboral entre empleados y su jefe directo, por otra parte, como desempeñan sus habilidades y destrezas, con lo que se analizó a breve rasgo como se está llevando a cabo la G.T.H.

Se efectuó una entrevista la cual fue aplicada al gerente general, lo que contribuyó a la obtención de información relevante sobre cuál es la situación actual de la empresa FUNDIMAR S.A.

En consecuencia para la aplicación de la encuesta realizada a los empleados de la empresa FUNDIMAR S.A. para conocer acerca de cómo se está llevando a cabo el proceso de gestión de las actividades que ellos realizan, de la misma manera se obtuvieron datos que permitieron realizar una valoración para saber en qué se debe mejorar.

Para la realización de la investigación, los pasos a seguir para efectuar el procesamiento de datos son: Obtención de información del gerente, personal administrativo y personal operativo de la empresa FUNDIMAR S.A.

Orden de los datos obtenidos en la entrevista y encuesta en tablas Excel

Desarrollo de ciclo PDCA.

Detallar el análisis de los resultados.

## **RESULTADOS**

Situación actual de la gestión del talento humano de la empresa FUNDIMAR S.A.

Gestión del Talento Humano desde la percepción de la Gerencia y análisis FODA.

El desempeño del talento humano tiene incidencia directa en la eficiencia y funcionamiento correcto de la empresa FUNDIMAR, la misma que está bajo la responsabilidad del Gerente quien mantiene interacción permanente con todo el personal, por lo que se procedió a una entrevista y los resultados de acuerdo a la entrevista al Gerente General y el análisis FODA, se observa que la empresa FUNDIMAR S.A. cuenta con una base sólida de compromiso por parte del personal. No obstante, es fundamental que se enfoque en áreas críticas como el control de asistencia, la capacitación continua, las evaluaciones de desempeño y la planificación de actividades para así maximizar el potencial de su talento humano y poder lograr un crecimiento sostenible. Ya que, a pesar que los colaboradores tengan total responsabilidad, estén comprometidos con sus obligaciones laborales, sean profesionales de calidad y estén calificados, es esencial que estas áreas de mejora identificadas sean abordadas para aprovechar los puntos fuertes y garantizar el éxito continuo de la organización.

Presentación de resultados de encuesta sobre el grado de conformidad de los trabajadores con el proceso de gestión de talento humano de la empresa FUNDIMAR S.A.

La empresa FUNDIMAR.S.A. en gran medida si está estableciendo de manera adecuada la contratación de los trabajadores, dado que mediante este paso se conoce las competencias y habilidades de cada uno de los aspirantes al puesto laboral, ya que el 70% de los encuestados si pasaron por un proceso para la obtención de su trabajo, por otra parte, el 30% manifiesta que no han pasado por la selección del cargo que ocupan, esto puede deberse a que fueron contratados por recomendaciones.

A su vez el 50% de los trabajadores expresa que recibieron información y apoyo de manera regular para cumplir con las tareas designadas según el puesto establecido, por lo que se considera que se está estableciendo de manera parcial la ayuda para resolver las trabas que puedan tener los trabajadores recién ingresados. Un 30% respondió que casi siempre recibió la asistencia necesaria al momento de no tener claro que realizar en el trabajo, sin embargo, el 10% menciona que nunca y el otro 10% casi nunca, representa a los colaboradores que han tenido limitaciones y no han recibido facilidades para mejorar su desempeño, por tal razón, no se encuentra satisfecho.

Es importante destacar que al no tener mayor cantidad de resultados positivos se debe perfeccionar las prácticas de facilitación de información lo que contribuye a que exista una mejor experiencia laboral y por ende el incremento de la productividad de la empresa.

También hay que considerar que el 40% de los encuestados considera que la descripción del puesto fue regular, esto indica que, aunque la información proporcionada cumple con los estándares básicos se debe de mejorar la explicación de las labores que tienen que realizar según el cargo que desean postular los aspirantes, para así garantizar una comprensión precisa. Por otro lado, se muestra que el 30% calificó la pregunta como bueno, mientras que el 30% restante manifestó que muy bueno, lo que indica que la mayoría tuvo una experiencia positiva al recibir las características y requisitos del puesto. Por último, es de considerable importancia mencionar que a pesar de no tener respuestas negativas se debe perfeccionar la facilitación de información accesible y más comprensible para de esta manera establecer la atracción de candidatos más alineados a las expectativas laborales de la empresa FUNDIMAR S.A.

### **Áreas de mejora continua de la empresa FUNDIMAR S.A.**

Para identificar las áreas de mejora, es esencial reconocer el impacto significativo que la gestión inadecuada del personal puede tener en todos los departamentos laborales de la empresa, especialmente en el contexto de la elaboración de ollas de aluminio fundido. Por lo que se considera crucial comprender en qué etapas de la elaboración del producto se ven implicados los problemas

encontrados en el desarrollo del primer objetivo, asociados específicamente con la mala gestión del talento humano.

### Proceso productivo de la empresa FUNDIMAR S.A

De manera resumida se presenta el proceso de producción actual que se ejecuta en la empresa.

**Tabla 1**

*Proceso productivo de la empresa FUNDIMAR S.A*

Proceso de producción	Descripción	Problema
Materia prima y fundido	El proceso se inicia con la selección del aluminio adecuado para el producto, para las ollas debe ser un 80% de material blando y un 20% duro, la cantidad a fundir depende del tamaño del producto, se procede a vaciar el aluminio en el horno previamente calentado y lo deja derretir.	No existe problema en esta parte del proceso
Moldeo	Se selecciona el molde adecuado, se moldea la pieza con la tierra de moldeo, después se procede a vaciar el aluminio derretido.	La constante rotación laboral genera que los nuevos operarios no tengan la experiencia necesaria para utilizar los moldes correctamente.
Corte	En el proceso de corte se extrae el vaciadero de la pieza y también se liman las partes internas de las orejas de la olla.	Al no programar las actividades de corte de manera eficiente se genera aumento del tiempo de producción y de sobrecarga laboral.
Pulido y grateado	Se basa pasar la herramienta por la pulidora fija, de manera interna y externa para que quede sin fallas que deja el moldeo, después se pasa por la grata, que deja la pieza con un acabado más brillante y suave.	No existe problema en esta parte del proceso
Acabado	Se remacha el botón a la tapa del producto y se procede a limpiarlo por dentro y por fuera.	Al no controlar las actividades que se realizan muchas veces existen defectos en el acabado.
Empaquetado	Se embala con plástico el producto final para evitar que se dañe.	Debido a la rotación laboral y la falta de capacitación el personal que destinan a empaquetar y suele realizarlo de manera inadecuada afectando de esta manera al producto
Almacenamiento	Se almacena el producto en bodega.	No existe problema en esta parte del proceso
Entrega	Se revisan los pedidos para proceder con la entrega.	Al no organizar la entrega de los productos de manera eficiente, genera retrasos y errores de entrega

### Satisfacción con orden y limpieza en la empresa FUNDIMAR S.A

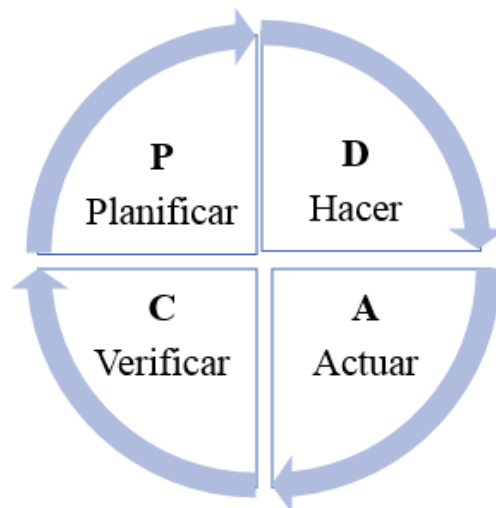
Mediante la identificación de problemas en el proceso de producción y de la evaluación de satisfacción de los trabajadores con el orden y la limpieza en la empresa se determinó que llevar un proceso de mejora continua es de gran importancia para aumentar la eficacia y eficiencia y así cumplir los objetivos organizacionales. Ya que manteniendo una constante mejora en las diferentes áreas contribuye de forma significativa a una mejor elaboración de productos, a la excelencia del servicio ofrecido y a la optimización general de todos los procesos que se realizan en la empresa.

Herramienta para la mejora continua acorde a las funciones de talento humano de la empresa FUNDIMAR S.A

La aplicación de un método de gestión de personal implica un cambio organizacional, por lo que con la herramienta PDCA se propone un método de mejora continua la cual ayuda a resolver los problemas existentes dentro de la organización y así tanto directivos como los colaboradores de la empresa desempeñen sus funciones de forma más eficiente y efectiva, una vez aplicada esta herramienta proporcionó un enfoque sistemático que permitió identificar y abordar las fallas y áreas de mejora.

**Figura 1**

*Ciclo de mejora continua*



Al realizar una evaluación continua de aspectos como el ambiente laboral, la motivación y el reconocimiento, el ciclo PDCA se convierte en un proceso esencial para descubrir y corregir deficiencias en las prácticas laborales de la empresa FUNDIMAR S.A. Además, permitió la planificación de estrategias las cuales contribuyen a rectificar los problemas existentes, así como también prevenir dificultades futuras. Surgiendo las siguientes estrategias para la mejora continua de la empresa:

Implementar un programa de integración bien estructurado para los nuevos empleados.

Establecer programa de capacitación y desarrollo profesional para los empleados

Evaluar y ajustar las políticas de incentivos para asegurar que estén alineadas con las expectativas y necesidades de los empleados. Estas pueden ser revisiones salariales, beneficios adicionales o acerca de los reconocimientos.

Fomentar un clima organizacional colaborativo y de apoyo mutuo, donde se preserve el trabajo en equipo y la solidaridad entre empleados lo cual contribuye a crear un ambiente laboral cada vez más positivo.

Realizar evaluaciones de desempeño de manera periódica para identificar posibles problemas o desafíos en cuanto a la satisfacción de los empleados y buscar soluciones de forma proactiva.

Realizar una evaluación exhaustiva de las competencias, habilidades y experiencias de cada uno de los trabajadores para identificar sus fortalezas personales lo cual permitirá asignarles un puesto específico acorde a sus capacidades, evitando así la constante rotación de puestos.

## **DISCUSIÓN**

Los resultados de la investigación realizada acerca de la situación actual de la gestión del recurso humano de la empresa revelan que la empresa tiene varios aspectos positivos, sin embargo, también se encontraron diversos aspectos negativos en FUNDIMAR S.A. que son la falta de control de asistencia y evaluaciones de desempeño, lo que afecta el seguimiento del progreso y la productividad. Además, la capacitación continua es insuficiente, limitando el desarrollo profesional de los empleados.

La planificación y supervisión de actividades es deficiente, lo que genera desorganización y baja eficiencia operativa. Finalmente, la alta rotación de puestos y la insatisfacción con la gestión de talento humano disminuyen el rendimiento y la estabilidad emocional del personal. Esta información concuerda con los hallazgos de (Rojas et al, 2020), donde el 87.5% del personal consideran que es necesario tomar en cuenta su capacidad, conocimiento y habilidad al momento de contratar al personal para mejorar su productividad, por lo que manifiesta que “un adecuado manejo de gestión de talento humano ayudará a mejorar la productividad laboral del personal que labora en la Empresa”.

Respecto a la investigación acerca de la identificación de áreas de mejora continua se pudo evidenciar que existen varios problemas a causa de la inadecuada administración de personal como la rotación de puestos, la falta de capacitación constante, la falta de planificación y a la insatisfacción, lo cual se refleja en fallas del producto final. Esta información coincide con (Pulido et al, 2020), que expresa que la mejora continua en los procesos y productos se constituye como la clave para alcanzarla. Aquí la calidad es sin duda pieza fundamental para satisfacer las expectativas de los clientes, de ahí que a través del tiempo las compañías busquen mecanismos para garantizarla y evitar productos defectuosos que se traduzcan en cuantiosas pérdidas, no solo a nivel financiero sino de imagen frente a los clientes. Por lo tanto, describe que es importante identificar con precisión dónde, cuándo, por qué y cómo podrían ocurrir eventos que afecten a la organización, ya que esto permite prevenir, mitigar, retardar o potenciar su impacto en el logro de los objetivos organizacionales. Una comprensión detallada de estos factores contribuye al mejor funcionamiento de todas las áreas laborales de la empresa, garantizando una gestión más eficiente.

De acuerdo con la implementación de la herramienta PDCA se determinó que llevar a cabo este proceso de mejora continua contribuyó en la recolección de información donde se evidencian los problemas existentes en la empresa FUNDIMAR S.A. y a establecer estrategias en base a los mismos para que la empresa las aplique y así mejore la gestión del talento humano y también poder mejorar el rendimiento de los empleados contribuyendo al crecimiento continuo de la organización. Lo cual se ajusta a la información de (Hernández et al, 2023), en la que expone que la implementación correcta del ciclo PDCA en los procesos, ayuda a analizar el entorno mediante la identificación de las causas de los problemas y el establecimiento de estrategias que ayuden a eliminarlos o disminuirlos, puesto que los hallazgos obtenidos expresan que se determinaron acciones de mejora en la etapa de planeación permitieron cumplir con los objetivos establecidos, posteriormente se realizaron actividades encaminadas a lograr las mejoras planeadas; en la etapa de verificación se efectuó otra auditoría para

evaluar los resultados y se obtuvo un cumplimiento normativo del 100%, dicho lo anterior se establece una mejora del 63.64%.

### **CONCLUSIÓN**

La empresa FUNDIMAR S.A. demuestra un compromiso sólido por parte de su personal, sin embargo, existen áreas críticas de mejora como el control de asistencia, las evaluaciones de desempeño y control de actividades. Además, la percepción de los trabajadores sobre el proceso de gestión evidencia problemas como la facilitación de información durante el reclutamiento, la frecuencia de capacitaciones, la supervisión efectiva de las actividades, la rotación laboral sin previo aviso y la falta de planificación de actividades.

Debido a la inadecuada gestión de personal se evidencian diversos problemas en la elaboración del producto final; la constante rotación de puesto, la falta de planificación de corte y la inapropiada organización de entrega, además de la insatisfacción de los trabajadores respecto al orden y limpieza afecta en procesos como moldeo, corte, empaquetado y entrega de la mercancía lo que indica que son áreas de mejora constante.

El ciclo PDCA permitió realizar la evaluación de desempeño a los trabajadores, en el cual se demuestra que existen diversos problemas en el ambiente laboral, la motivación y el reconocimiento de los empleados los cuales son causa de una mala práctica de gestión de talento humano.

## REFERENCIAS


Hernández et al, C. Ñ. (2023). Aplicación de la metodología Plan-Do-Check-Act (PDCA) en la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-002-STPS-2010 en una empresa que fabrica productos de vidrio. Boletín Científico INVESTIGIUM de la Escuela Superior de Tizayuca. doi:<https://doi.org/10.29057/est.v8i16.9286>

Mancheno et al, L. B. (2023). Gestión del Talento Humano: Incidencia en el desarrollo organizacional para la Universidad Técnica de Babahoyo. Colón Ciencias, Tecnología y Negocios. doi:<https://doi.org/10.48204/j.colonciencias.v10n2.a4151>

Pulido et al, R. L. (2020). Mejora de procesos de producción a través de la gestión de riesgos y herramientas estadísticas. Ingeniare. Revista chilena de ingeniería. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/reader/f5aba34e5d5711a20846f71d59a19c6ab15ab606>

Rojas et al, C. R. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la Empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. Revista Balance's. Tingo María. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>

Soledispa et al, P. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. Revistas Dominio de las Ciencias. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .