

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

**GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU
INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA
INDUSTRIA DEL MUEBLE SAN EDUARDO CIUDAD
DE LATACUNGA EN 2025**

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON
THE PRODUCTIVITY OF THE SAN EDUARDO FURNITURE
INDUSTRY IN THE CITY OF LATACUNGA IN 2025**

Pamela Stefania Chango Rocha

Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea - Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17223

Gestión del recurso humano y su incidencia en la productividad de la Industria del mueble San Eduardo ciudad de Latacunga en 2025

Pamela Stefania Chango Rocha¹pamelachango1999@hotmail.com<https://orcid.org/0009-0002-3017-8849>Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea
Ecuador

RESUMEN

Este estudio fue desarrollado para analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de la industria de muebles de San Eduardo en la ciudad de Latacunga en 2025. Esto se utilizó para un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional de corte transversal. Se caracteriza por el uso del modo bibliográfico y de campo. La población de investigación consta de 17 empleados, por el tamaño de la población se aborda un muestreo no probabilístico a conveniencia. Los resultados revelan que la información recopilada no sigue una distribución normal, el análisis de la correlación de no paramétrico entre el manejo de recursos humanos (VI) y la productividad (VD) muestra el valor de ρ (Spearman Rho) 0.948 con un valor de $P < 0.001$. Este resultado indica una fuerte correlación positiva entre las dos variables, la hipótesis nula se rechaza, lo que significa que la relación observada es estadísticamente significativa. Este hallazgo nos permite concluir que la planificación, organización, motivación y desarrollo del talento humano apropiado es directamente un mejor beneficio productivo de la industria analizada.

Palabras clave: gestión del recurso humano, productividad, industria del mueble

¹ Autor principal

Correspondencia: pamelachango1999@hotmail.com

Human resource management and its impact on the productivity of the San Eduardo furniture industry in the city of Latacunga in 2025

ABSTRACT

This study was developed to analyze the relationship between human resource management and productivity in the San Eduardo furniture industry in the city of Latacunga in 2025. This was used for a quantitative approach with a cross-sectional correlational design. It is characterized by the use of bibliographic and field methods. The research population consists of 17 employees; due to the population size, a non-probability convenience sampling is used. The results reveal that the information collected does not follow a normal distribution. The non-parametric correlation analysis between human resource management (HRM) and productivity (PD) shows a value of ρ (Spearman Rho) of 0.948 with a P value of <0.001 . This result indicates a strong positive correlation between the two variables; the null hypothesis is rejected, meaning that the observed relationship is statistically significant. This finding allows us to conclude that the planning, organization, motivation, and development of appropriate human talent directly improves the productive performance of the industry analyzed.

Keywords: human resource management, productivity, furniture industry

Artículo recibido 10 febrero 2023

Aceptado para publicación: 15 marzo 2023



INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada “Gestión del recurso humano y su incidencia en la productividad de la Industria del mueble San Eduardo ciudad de Latacunga” analiza la relación existente entre la gestión del recurso humano y la productividad de la Industria del Mueble San Eduardo en la ciudad de Latacunga en 2025. Cabe destacar que, la gestión del talento humano es el mundo básico de cualquier industria porque afecta directamente la eficiencia, la productividad y la sostenibilidad de las empresas (Paiva, 2024). La industria de los muebles, en un sector altamente competitivo, la administración adecuada del personal puede cambiar la calidad de los productos, la optimización de los procesos productivos y la satisfacción del cliente (Navarro y Perea, 2024). En Latacunga, la Industria del Mueble San Eduardo representa un caso de estudio ideal, ya que es una empresa con un impacto significativo en la industria donde los recursos humanos llevan un papel clave en el desempeño de la organización. Sin embargo, muchas empresas en la industria todavía enfrentan desafíos en la educación, la motivación y el almacenamiento de talentos, lo que puede afectar su productividad y competitividad en el mercado (Freire y Mancheno, 2023). Este problema proviene de la necesidad de comprender cómo la gestión del talento humano puede ser un factor decisivo en el éxito empresarial y cómo su optimización puede conducir a mejoras significativas en la industria de muebles de San Eduardo.

La importancia de la investigación radica en que se pueden identificar áreas para mejorar la gestión del personal proponiendo soluciones innovadoras y promoviendo un entorno laboral más eficiente y satisfactorio para los colaboradores. Dado que hay una industria en la que la fuerza laboral juega un papel crucial en la producción, en este sentido, mejorar su administración puede reflejar los beneficios tanto de la compañía como de sus socios.

Wright y McMahan citados por Hernández (2024) definieron la gestión estratégica de recursos humanos como “el patrón de despliegues y actividades planificadas de recursos humanos, con el objetivo de que una organización alcance sus objetivos” (p.35). Según Delery y Shaw citados por Bedoya & Peláez (2023), la gestión de recursos se centra en los sistemas de trabajo de alto rendimiento, la expresión utilizada para referirse al sistema de práctica RR. HH. Destinado a mejorar las habilidades de los empleados, el compromiso y la productividad para convertirse en una fuente sostenible de competencia.



Según el funcionamiento de cualquier empresa puede describirse como un proceso de transformación que añade valor. Esforzarse continuamente por mejorar este proceso es vital, pero se logra como una decisión estratégica. La primera mitad del siglo XX presenció mejoras significativas en la productividad del trabajador manual. La mayoría de la fuerza laboral está compuesta cada vez más por trabajadores del conocimiento (Guðbrandsdóttir & Oddsson, 2022). Por lo tanto, identificar maneras de mejorar su productividad es extremadamente valioso para las organizaciones que buscan crecer en un entorno exigente y competitivo.

El estudio de Vallejo & Sarmiento (2023) analizó las deficiencias de la productividad de la industria C16 (producción de madera) en Ecuador y enfatizó las diferencias en comparación con los países más avanzados. Los resultados mostraron que los empleados, los activos del sistema neto y las materias primas intermedias son los factores más importantes que afectan los ingresos. El estudio concluye que mejorar la productividad en las pequeñas y medianas empresas requiere prácticas de gestión efectivas en los recursos humanos.

Por su parte Parrales (2021), en su artículo, analiza la gestión del talento humano para mejorar la eficiencia laboral. Use un método mixto con un enfoque descriptivo. Los estudios y herramientas se utilizaron como cuestionarios. Los resultados enfatizan la importancia de la gestión efectiva del talento humano en procesos como la selección del personal, la selección, la capacitación, la evaluación y los planes de estimulación.

Así también Rojas et al. (2020) analiza la aparición de la gestión del talento humano en la productividad del personal operativo en FISIM SAC. Con un diseño de correlación descriptivo, se utilizó un método no experimental en el que se utilizaron 78 socios. Los resultados indican que el 87.5% cree que es importante evaluar la capacidad del personal, el conocimiento y las habilidades para mejorar la productividad. Se concluye que el talento humano es el beneficio más importante en la organización, por lo que se inicia el sistema de gestión de la competencia.

De la misma manera Sánchez & Pulla (2019) analizan la productividad del taller de Dipromax dedicado a la producción de muebles y cerrajeros en Santo Domingo de los Tsáchilas, con el objetivo de optimizar sus recursos y lograr sus objetivos. Utilizando diversas metodologías y herramientas administrativas, se identificó el problema de la gestión de recursos. El modelo de gestión administrativa, que incluye



análisis interno y externo, misión, visión, objetivos, estrategias y presupuestos, se desarrolló como una solución. El propósito de este modelo es mejorar la productividad y la eficiencia del taller y fortalecer su rendimiento del mercado.

Ichniowski et al. (2019) analizan el impacto de nuevas prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad de los trabajadores. A través de visitas a 26 plantas, se comprobó que la adopción de un sistema integral de prácticas laborales modernas como equipos de trabajo, asignaciones flexibles, seguridad en el empleo, capacitación y pagos por incentivos incrementa significativamente la productividad. En contraste, implementar estas prácticas de forma aislada no genera mejoras.

El estudio de Andaria (2020) analiza el desarrollo de los recursos humanos en la industria del mueble en Leilem Village, Minahasa Regency, con el objetivo de identificar estrategias para mejorar la capacidad de los trabajadores y los obstáculos que enfrentan. A través de un enfoque cualitativo, con observación, entrevistas y análisis documental, se concluye que los gerentes implementan medidas clave para capacitar a los trabajadores, dado su papel esencial en el negocio. Sin embargo, la baja motivación y la dificultad para programar entrenamientos debido a la demanda de producción representan desafíos. Por su parte el artículo de Rodríguez & Arana (2024) esto enfatiza el impacto de los factores humanos en la productividad de la empresa. Se evaluó un enfoque cuantitativo y un modelado de la ecuación estructural, se evaluó una muestra de 330 personas involucradas. Los resultados indican una relación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad empresarial. Estos hallazgos promueven el conocimiento de cómo mejorar la gestión del talento humano en el entorno digital para mejorar los resultados comerciales.

De forma similar Álvarez (2021) determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad. Se utilizó un diseño de campo no experimental con 15 compañías, cada una eligió a dos personas responsables del área de recursos humanos. Los resultados confirmaron que la gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo en la productividad laboral. Esto sugiere que la gerencia basada en la gerencia se introduce como un incentivo que promueve el talento humano y crea un proyecto organizacional favorable para promover mayores beneficios laborales.

En este sentido la investigación atiende a la siguiente interrogante “¿de qué manera la gestión del recurso humano incide en la productividad de la Industria del Mueble San Eduardo en la ciudad de Latacunga?”.



METODOLOGÍA

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo con un diseño de alcance correlacional y de corte transversal (Romero et al., 2022). Se caracteriza por emplear tanto la modalidad bibliográfica como la de campo (Hurtado, 2020). La investigación bibliográfica se fundamenta en el análisis de fuentes secundarias, tales como artículos científicos y libros especializados, con el objetivo de definir y contextualizar los conceptos clave relacionados con la gestión del recurso humano y la productividad en la industria del mueble.

Desde la perspectiva de investigación de campo, se realiza un levantamiento de datos en la empresa Mueble San Eduardo, ubicada en la ciudad de Latacunga. La población de estudio está conformada por 17 trabajadores de la empresa. Debido al tamaño reducido de la población, se opta por un muestreo no probabilístico por conveniencia (Vizcaíno et al., 2023), trabajando con la totalidad de los empleados.

Para la recopilación de información, se considera un cuestionario estructurado de 20 preguntas. Estas interrogantes están diseñados para abordar ambas variables de investigación utilizando una escala Likerta de cinco niveles, que permite medir el grado de percepción de los participantes en la gestión de recursos humanos y su surgimiento en la productividad.

Tabla 1. Modelo de encuesta

ITEM	PREGUNTA	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	La empresa cuenta con un proceso de selección adecuado para contratar personal calificado.					
2	La capacitación que recibo en la empresa mejora mis habilidades laborales.					
3	La evaluación de desempeño en la empresa es objetiva y justa.					
4	La comunicación interna entre empleados y directivos es clara y efectiva.					
5	La empresa fomenta un ambiente laboral positivo y motivador.					
6	Existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa.					
7	Se respetan los derechos laborales y las condiciones de trabajo son adecuadas.					



	La empresa ofrece incentivos económicos o beneficios adicionales
8	que motivan mi desempeño.
9	Se reconocen y valoran los logros y esfuerzos del personal.
	La cultura organizacional de la empresa promueve el compromiso y
10	la lealtad de los empleados.
	La empresa optimiza el uso del tiempo para cumplir con los objetivos
11	de producción.
	Se implementan estrategias para mejorar la eficiencia en los procesos
12	productivos.
	Los recursos y herramientas proporcionados son adecuados para
13	realizar mi trabajo de manera eficiente.
	El nivel de capacitación del personal influye positivamente en la
14	productividad de la empresa.
	Existe un buen trabajo en equipo para alcanzar los objetivos
15	organizacionales.
	La empresa realiza evaluaciones constantes para mejorar su
16	rendimiento productivo.
17	La rotación de personal afecta negativamente la productividad.
	Se cumplen los plazos y metas de producción establecidos por la
18	empresa.
	La calidad de los productos de la empresa es un reflejo del
19	desempeño del personal.
	La motivación del recurso humano influye en el aumento de la
20	productividad.

Nota. Del ítem 1 al 10 hacen referencia a la variable gestión del recurso humano (VI) y del ítem 11 al 20 se enfocan en la productividad (VD).

La validación del cuestionario se lleva a cabo mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, a fin de garantizar la fiabilidad del instrumento (Roco-Videla et al., 2023). Para el análisis de los datos obtenidos, se emplea el software estadístico JASP, lo que permite determinar la consistencia interna del cuestionario y realizar el análisis correlacional correspondiente.

Tabla 2. Fiabilidad del instrumento

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	Cronbach's α
Estimación por punto	0.968

Nota. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.968, lo que indica un nivel de consistencia interna excelente. Este resultado refleja que las preguntas del cuestionario presentan una alta correlación entre sí, garantizando que el instrumento mide de manera fiable las variables de estudio.



Tabla 3. Estadísticas de confiabilidad**Estadísticas de confiabilidad de ítems individuales frecuentes**

Ítem	si se elimina el ítem		
	Cronbach's α	media	DT
Columna 1	0.964	4.235	1.033
Columna 2	0.966	4.353	1.320
Columna 3	0.965	4.412	0.795
Columna 4	0.966	4.235	1.437
Columna 5	0.965	4.412	0.795
Columna 6	0.966	4.471	0.717
Columna 7	0.969	4.471	0.717
Columna 8	0.968	4.471	0.717
Columna 9	0.965	4.294	0.849
Columna 10	0.965	4.353	0.786
Columna 11	0.967	4.588	0.507
Columna 12	0.966	4.471	0.800
Columna 13	0.966	4.471	0.717
Columna 14	0.966	4.353	1.320
Columna 15	0.965	4.353	0.786
Columna 16	0.967	4.000	1.414
Columna 17	0.977	3.706	1.359
Columna 18	0.968	4.412	0.939
Columna 19	0.966	4.471	0.717
Columna 20	0.968	4.765	0.437

Nota. El análisis de confiabilidad de los ítems individuales indica que la eliminación de cualquier pregunta no mejora significativamente el coeficiente Alpha de Cronbach, que se mantiene en valores superiores a 0.96, lo que demuestra una alta consistencia interna del instrumento. Además, las medias de los ítems oscilan entre 3.706 y 4.765, con desviaciones estándar moderadas, lo que indica que las respuestas tienen una variabilidad aceptable sin grandes dispersiones en los datos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se describen los hallazgos derivados de la investigación, en primera instancia se analiza la normalidad de los datos, posteriormente se aplica la verificación de supuestos estadísticos y como punto final se realiza la correlación de las variables para probar la hipótesis.

La prueba Shapiro-Wilk se usa para determinar si la variable sigue una distribución normal, que es la suposición básica de las pruebas estadísticas paramétricas (Romero et al., 2022). Esta prueba es particularmente adecuada para trabajar con muestras pequeñas o moderadas porque tiene una mayor sensibilidad y precisión en comparación con otras pruebas de normalidad. El procedimiento consiste en



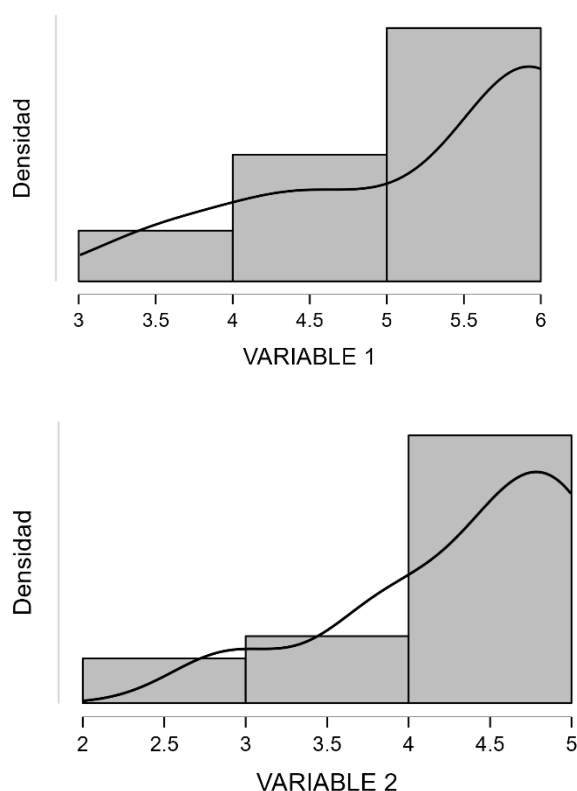
comparar la distribución de datos observada con una distribución teóricamente normal. Si el valor de P alcanzado es menor que el nivel de importancia especificado (generalmente 0.05), se rechaza la hipótesis de la nulidad, lo que indica que los datos generalmente no se dividen. Por esta razón, la prueba Shapiro-Wilk es la herramienta básica para la toma de decisiones en un análisis estadístico.

Tabla 4. Estadísticos Descriptivos

	VARIABLE 1	VARIABLE 2
Válido	17	17
Ausente	0	0
Media	5.265	4.359
Desviación Típica	0.928	0.705
Shapiro-Wilk	0.775	0.830
Valor de p de Shapiro-Wilk	< .001	0.005
Mínimo	3.500	2.900
Máximo	6.000	5.000

Nota. La variable 1 hace referencia a la variable gestión del recurso humano (VI) y la variable 2 se enfoca en la productividad (VD).

Figura 1. Gráficos de distribuciones



El análisis de normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk indica que las Variables 1 ($W = 0.775$; $p < .001$) y 2 ($W = 0.830$; $p = 0.005$) tienen $p < 0.05$. Se rechaza la hipótesis nula de normalidad,

concluyendo que ninguna variable tiene distribución normal. Se sugiere usar pruebas no paramétricas para el análisis de datos.

La correlación de Spearman mide la relación monótona entre dos variables de forma no paramétrica. El coeficiente de correlación de Spearman, ρ , oscila entre -1 y 1. Un valor ρ cercano a 1 indica fuerte correlación positiva, y uno cercano a -1 indica fuerte correlación negativa. La prueba calcula el valor P para evaluar la significancia de la correlación. Si P es menor que 0.05, la correlación es significativa (Hurtado, 2020).

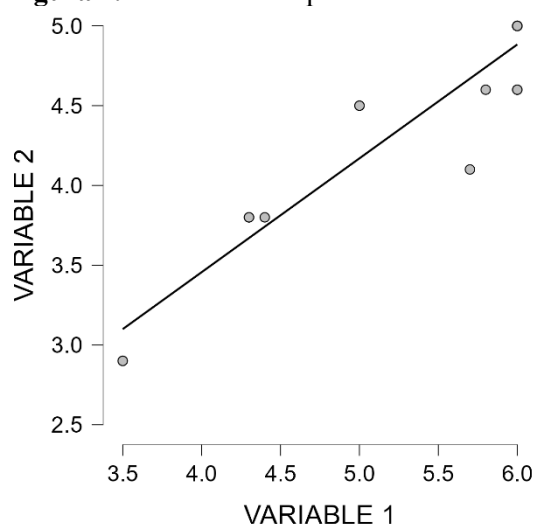
Tabla 5. Spearman Correlaciones

Rho de Spearman ρ	
VARIABLE 1 - VARIABLE 2	0.948
	< .001

Nota. La variable 1 hace referencia a la variable gestión del recurso humano (VI) y la variable 2 se enfoca en la productividad (VD).

El análisis de Spearman revela una correlación de $\rho = 0.948$ entre la gestión del recurso humano y la productividad, con $p < .001$. Indica una fuerte correlación positiva entre las variables. Se rechaza la hipótesis nula ya que el p es menor a 0.05, indicando una relación estadísticamente significativa.

Figura 2. Gráficos de dispersión



En resumen, hay una fuerte correlación positiva entre la gestión del recurso humano y la productividad; a mejor gestión, mayor productividad.

CONCLUSIONES

La gestión del recurso humano impacta positivamente en la productividad de la Industria del Mueble San Eduardo en Latacunga en 2025. El análisis de normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk mostró que las variables no siguen una distribución normal, lo que justificó el uso de pruebas estadísticas no paramétricas. La correlación de Spearman mostró un coeficiente de $\rho = 0.948$ y $p < .001$, indicando una correlación positiva fuerte entre la gestión de recursos humanos y la productividad. Este hallazgo indica que una buena planificación y desarrollo del talento humano mejora el desempeño productivo de la industria. Se reafirma la necesidad de estrategias efectivas de gestión del talento humano para aumentar la productividad empresarial y lograr ventajas competitivas sostenibles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *CIENCIAMATRIA*, 7(2), 902–915. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Andaria, K. S. (2020). Capability Development Efforts of Human Resources in Furniture. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(2). <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2973037&val=26423&title=Capability%20Development%20Efforts%20of%20Human%20Resources%20in%20Furniture%20Industry%20at%20Leilem%20Village%20Minahasa%20Regency>
- Bedoya, C., & Peláez, J. D. (2023). Gestión de Recursos Humanos en la Gig Economy: ¿hacia una nueva configuración? *Entramado*, 20(2). <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.9530>
- Guðbrandsdóttir, I. Ý., & Oddsson, G. V. (2022). Productivity in an Organizational Setting: A Systematic View of the Causalities at Work. *Administrative Sciences*, 12(3), 90. <https://doi.org/10.3390/admsci12030090>
- Hernández, J. C. (2024). El desarrollo organizacional: agente clave en la gestión del recurso humano en México. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1–13. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-992>
- Hurtado, F. J. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*, 5(16), 99–119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>



- Ichniowski, C., Shaw, K., & Prennushi, G. (2019). *The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity*. <https://doi.org/10.3386/w5333>
- Parrales, V. M. (2021). Gestión de talento humano para la eficiencia laboral. *Journal of Science and Research*, 7(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.6505404>
- Roco-Videla, Á., Flores, S. V., Olguín, M., & Maureira, N. (2023). Cronbach's alpha and its confidence interval. *Nutrición Hospitalaria*. <https://doi.org/10.20960/nh.04961>
- Rodríguez, J. U., & Arana, P. J. (2024). Impact of human factor management on company productivity: the moderating effect of digitalization. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371064>
- Rojas, J., Cespedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco. *Balance's.*, 8(11). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/balances/article/view/194>
- Romero, H., Real, J. J., Ordoñez, J. L., Gavino, G. E., & Saldarriaga, G. (2022). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Sánchez, J. E. M. de O., & Pulla, C. A. Ochoa. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1l.1191>
- Vallejo, M. A., & Sarmiento, L. S. (2023). Estimación de las brechas de productividad en el Ecuador del sector de producción de madera y fabricación de productos de madera. Periodo 2012 a 2021. *INNOVA Research Journal*, 8(3.1), 152–172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.1.2023.2318>
- Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., & Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

