



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La administración de recursos humanos en RAFICM SAC,
Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Cárdenas Taípe, Rosmeri (orcid.org/0000-0002-5930-5939)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, y a mis padres por ser el motor de inspiración a seguir adelante.

Por último, a mi profesor Teodoro Carranza Estela por impulsarme a seguir adelante, que es sin duda referencia para el presente y para mi futuro.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera universitaria, por ser mi fortaleza en todos los momentos y brindarme una vida llena de amor.

A mis padres, por haberme dado la oportunidad de estudiar, fortalecer mis conocimientos y ser profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y Diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	11
3.4. Participantes	12
3.6. Procedimiento	13
3.7. Rigor científico.	13
3.8. Método de análisis de información	14
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	29

Resumen

El trabajo de investigación titulado “La administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022.” tuvo como objetivo determinar las características de la administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022. Desde el aspecto metodológico, la investigación fue de enfoque cualitativo, de esta forma ha sido posible abarcar en su totalidad el fenómeno en estudio, tomando como fuente de información las entrevistas intencionadas como recolectar los datos necesarios para la obtención de resultados. De acuerdo con los resultados, se determinó que el procedimiento de la administración de recursos humanos no estaba establecido a través de una normatividad y que no existían condiciones favorables para el logro del éxito. Así mismo se concluye que la organización debe implementar capacitaciones para mejorar el sistema de control del personal.

Palabras clave: Administración, gestión, recursos humanos, planificación, organización

Abstract

The research work entitled "The administration of human resources in RAFICM SAC, Lima, 2022." Its objective was to determine the characteristics of the human resources administration in RAFICM SAC, Lima, 2022. From the methodological aspect, the research was of a qualitative approach, in this way it has been possible to fully cover the phenomenon under study, taking as a source information purposeful interviews such as collecting the necessary data to obtain results. According to the results, it was excluded that the human resources administration procedure was not established through regulations and that there were no favorable conditions for the achievement of success. Likewise, it is concluded that implementing training and improving the personnel control system.

Keywords: Administration, management, human resources, planning, organization

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones vienen atravesando cambios constantes, por ello los responsables del área de recursos humanos deben tener la capacidad de innovar estrategias y métodos de manejo personal de manera constante , esto también debe interferir en las reglas y políticas de la organización, y todo lo demás que implique gestión administrativa, ya que solo de esta manera se puede atraer y retener a los mejores talentos del mercado laboral, Es importante mencionar que nos encontramos en una nueva era tecnológica donde se ve cambios constantes y muy radicales , en consecuencia las organizaciones apuestan cada día más por la virtualidad, la digitalización y la nueva tecnología , ya que consideran que la tecnología es sumamente importante para los procesos dentro del área de recursos humanos , donde se espera resultados eficientes y rápidas. Así mismo, las empresas van evolucionando y adaptándose a los cambios con nuevas necesidades y expectativas. Entonces podemos decir que el reto de las empresas es esencialmente aprender a cubrir aquellas brechas que se dan entre las nuevas necesidades que aparecen en el entorno laboral y los requerimientos del sistema empresarial en la actualidad (Deloitte, 2022).

A nivel internacional, las empresas se enfocaron en comunicar la importancia de desenvolvimiento de los colaboradores para el logro de objetivos estratégicos de la organización, a través del trabajo en equipo, de acuerdo con Laguna (2022); en España, las empresas se encuentran entre el grupo de países europeos con un bajo nivel de acogimiento de prácticas de recursos humanos de alto rendimiento, por lo que estos países presentaron un bajo nivel de productividad laboral, por consiguiente, la satisfacción laboral se ve afectada por consecuencia se verifico mayor conflicto en el entorno laboral, teniendo como resultado que su capital humano es deficiente.

En cuanto al continente asiático, se sabe que entre todos los métodos de contratación de personal el más usado es la entrevista, incluso algunas empresas someten a los colaboradores a pruebas técnicas de inglés, uno de los puntos más importantes es también que en este continente las pruebas psicológicas no son usados, otro aspecto que considerar es los escasos de directivos. En la actualidad las organizaciones se ven obligados a incorporar nuevas políticas laborales , ya

los colaboradores juegan un papel importante dentro de la organización, por lo que las organizaciones tienen que adaptarse a las condiciones e innovaciones actuales y se debe tener en cuenta que no solo las condiciones de trabajo son de alta relevancia, sino también debe ofrecer un agradable ambiente laboral, donde el trabajo sea en equipo sin distinción ni abuso de cargos entre la administración, la gerencia y los trabajadores (Montilla, 2022).

Deloitte (2018), indica que los colaboradores son un activo fundamental para toda organización y gracias al trabajo que realizan se pueden conseguir los objetivos organizacionales, por ello considera de suma importancia invertir en los colaboradores para conseguir las metas establecidas, ya que ser eficiente en la gestión de los recursos humanos no solo radica en seleccionar y retener a los colaboradores idóneos para un puesto de trabajo, sino también que estrategias se debe realizar para sacar el mejor potencial de cada colaborador.

A nivel Nacional, uno de los principales desafíos que afrontan las empresas peruanas durante el 2022, es encontrar aquellas estrategias corporativas centradas en los colaboradores y sobre todo encontrar soluciones que reinventen el trabajo de acuerdo con Mishima, (2021), indica que las prioridades de los colaboradores y las empresas nunca han estado interrelacionadas en un 80%. Resulta fundamental que las empresas ofrezcan a sus empleados posibilidades de relacionarse de manera más abierta. Por otro lado se debe implementar nuevos mecanismos de beneficio para el talento humano y las empresas.

En el Perú las organizaciones buscan incluir estrategias de flexibilidad colectiva, de manera que los colaboradores se sientan cómodos en su área de trabajo, sentirse valorados e importantes, ya que solo entendiendo las necesidades de los colaboradores se puede conseguir su compromiso, integridad de cada uno de los miembros que conforman una empresa, además se sabe que Perú cuenta con la capacidad de contratar talentos extranjeros (Regalado, 2022).

Las empresas existentes a nivel local son conscientes que el talento humano es uno de los componentes más importantes para obtener el objetivo planteado, es por ello que se dan el tiempo de reconocer a sus colaboradores más productivos con bonos, ascensos, evaluaciones de desempeño, pagos por metas, línea de carrera y entre otros no menos importantes para beneficio de los colaboradores, esperando lograr de esta manera una labor más eficiente de parte

de cada uno de ellos con la finalidad de medir la productividad de una manera óptima. Finalmente, por lo antes indicado cabe mencionar la realidad problemática en la que se encuentra actualmente la empresa RAFICM SAC ubicado en el Distrito de La Molina, dedicada al rubro de acopio de minerales, explotación de minas, construcción, saneamiento, topografía, realización de expedientes técnicos y pavimentación de pistas.

Para hallar la situación actual de la empresa se hizo un estudio de evaluación , por lo que se puso en evidencia que los empleados de primera línea realizan un manejo deficiente de la administración de recursos humanos y no cuentan con el soporte de la alta gerencia , esto se plasma en el bajo nivel de productividad, ya que según lo observado estos se encuentran por debajo de lo proyectado y no solo ello , contar con estas deficiencias también afecta directamente la imagen , la trayectoria y el posicionamiento de la empresa que ha venido construyéndose durante muchos años. A largo plazo se verá también la pérdida de oportunidades de proyecto, clientes, contratos, finalmente la empresa podría llegar al fracaso si se sigue percibiendo los mismos resultados y actuando de la misma manera. Se sabe que en la actualidad existe un alto nivel de competencia en el mercado empresarial. Por otro lado, se observó la falta de estrategias, la escasa actividad de capacitaciones, la mala actividad de liderazgo, el pago de los haberes en fechas no programadas, en conclusión, se definiría como la gestión deficiente de parte del área de administración de la empresa frente a sus colaboradores, en énfasis se determina que todo ello se debe al poco aporte de la alta gerencia, área de recursos humanos y el área de finanzas para la inversión correspondiente. Observado esta realidad en la empresa, se planteó el siguiente problema general de la investigación a realizar: y fue: ¿Cuál fue la característica de la administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022?, de igual manera, los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la característica de la planeación de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022?, ¿Cuál es la característica de la organización de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022? , ¿Cuál es la característica del control de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022?.

Para la justificación del trabajo de investigación fueron presentados los siguientes aspectos: teórico donde se obtuvo la información de la categoría correspondiente lo cual hay pocos estudios, por lo que estaré contribuyendo lo investigado para investigaciones próximas, ya que gracias a estas revisiones bibliográficas se dio a conocer gran parte de las implicaciones de dicha categoría de estudio. En lo que respecta a la justificación práctica en ello se muestra los resultados obtenidos del estudio de investigación, no obstante esto servirá para la implementación de un plan estratégico en otras palabras contribuirá a la mejora del desempeño de los colaboradores de la empresa RAFICM SAC, por último en cuanto al aspecto metodológico se utilizó la técnica de la entrevista y el instrumento la guía de entrevista es decir una lista de preguntas que se han utilizado durante la entrevista a los empleados de la empresa RAFICM SAC. con el objetivo de obtener una información confiable y válido. La investigación tuvo justificación de forma metodológica, ya que se utilizó instrumentos de recolección de datos con la finalidad de dar a conocer información para futuras investigaciones futuras que deseen estudiar sobre características de la Administración de recursos humanos (Rupay ,2018).

Por otro lado, se justificó de manera social, ya que esta investigación ayudó a conocer los puntos críticos en cuanto al fracaso de una gestión en recursos humanos, por otro lado, Arellano (2017), expresa que todo emprendimiento en materia de personal se encarga de cuidarla y progresar más el requerimiento en las organizaciones empresariales.

El objetivo general fue: Determinar las características de la administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022. Por consiguiente, tenemos los siguientes objetivos específicos: Determinar la característica de la planeación de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022, Determinar la característica de la organización de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022, Determinar la característica del control de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se da la presentación a los antecedentes de la investigación, a nivel internacional, Pedraja (2022), en su investigación denominada , “La Administración de recursos humanos y la relación que existe con el desempeño laboral en Iberoamérica”, el cual tuvo como objetivo realizar unos análisis de estudios en perspectiva bibliométrica dentro de la producción científica , este estudio fue descriptivo , lo cual concluyó que la representación de la cantidad producción en Iberoamérica frente a la producción es insignificante.

Mayor (2020), En su estudio de “La Gestión de recursos humanos y calidad educativa en la Escuela Básica Nicolás Segovia, Ecuador”, tuvo como objetivo lograr un alto nivel educativo, por lo que se buscó brindar nuevas formas, estrategias y actividades que puedan servir de ayuda para lograr lo planteado, para ello se usó el cuestionario para conocer la situación real de lo se va a indagar , ya que es una investigación causa efecto , quiere decir que se tiene que hallar el problema y dar una solución , por lo que es importante recopilar el mayor porcentaje de información, Se concluye que se requiere un análisis crítico de lo que se hace, y para poder medir objetivamente el aporte a la organización, este análisis debe conducir a decisiones sobre los cambios urgentes que se deben realizar aportes que necesitan.

Pineda (2019), en su estudio, “Retos a futuro en la gestión de los recursos humanos en el sector público en España “, plantea el objetivo de crear nuevos desafíos a futuro para una mejor gestión de recursos humanos en las entidades públicas españolas, como también a la misma vez establecer nuevas políticas públicas complejas y interrogadas a los deberes de los profesionales que ocupen los diferentes puestos de trabajos, Se concluye que es muy importante que el país Español agregue algunos puntos innovadores en los procesos de elaboración el perfil del puesto , de manera que se podría reclutar nuevos talentos que podrían ser parte de la nueva generación de profesionales innovadores .

Vega (2021), en su tesis titulada como, “La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión de Recursos Humanos en Chile “, tuvo el objetivo de hallar el nivel de practica de competencia de los profesionales frente a los nuevos cambios, implementaciones y ajustes que se viene dando según pasan los años , es importante mencionar que dichos puntos mencionados facilitan que

los profesionales lleguen a alcanzar la meta de la organización siempre en cuanto los elementos que pertenezcan a este tengan un alto nivel de desempeño y compromiso , solo así se podría lograr ver una mejora .

Arleo (2018), en su estudio “La Gestión del desempeño para la Alta Dirección en un organismo público de Ciencia y Tecnología En Argentina” , en el cual tiene como objetivo hallar los lineamientos de implementación del sistema de gestión de desempeño dirigido a la alta dirección , se concluye que la administración pública nacional tiene debilidades en lo que es rendición de cuentas , procesos de evaluación en sus funcionarios de primera línea , por lo que se recomienda aplicar nuevos sistemas digitales , para la mejora de a gestión en conjuntamente con la entidad a quien representa.

Referente a los antecedentes nacionales, Antayhua, Benites, Altamirano & Salazar (2020), en su tesis titulada como, “Plan de mejora en él área de recursos humano en MUR WY SAC”, el mismo que tuvo como objetivo realizar un plan de mejora para él área de recursos humanos en la empresa MUR WY SAC. Cabe mencionar que esta empresa cuenta con 20 años de experiencia y es de origen peruano. El mismo que concluye el éxito una empresa se basa en contar con colaboradores idóneos para cada puesto y área que tenga una empresa sin importar el rubro al que este se dedique.

Ignacio (2021), en su estudio denominado, “La implementación del área de recursos humanos en una empresa del sector minero”, tuvo como objetivo realizar un plan de negocio en referencia a la administración salarial y la administración de los recursos humanos. El cual se concluyó mediante la creación de diseños de sistemas salariales y un plan de categorizaciones en relación a la gestión humana.

Quiñones (2022), en su investigación, “Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos”, tuvo como objetivo resaltar la importancia de la evaluación estratégica dentro del dominio de los recursos humanos. El estudio fue una revisión bibliográfica descriptiva de organismos nacionales e internacionales y autores subyacentes. Se concluyó que, en diferentes países, las empresas tienden a desarrollar el campo de los recursos humanos para que estos otorguen a los trabajadores los beneficios y derechos que merecen, sin embargo, muchas otras empresas no logran gestionar estos derechos para sus empleados.

Castillo (2021), en su investigación, “La administración de los recursos humanos para el desarrollo organización a nivel empresarial”, tuvo como objetivo, promover el mejoramiento de la gestión del recurso humano a través de un modelo de gestión que se enfoque en la competencia de los cargos ejecutivos de la administración, contribuyendo así al desarrollo organizacional. Se revisaron diferentes fuentes bibliográficas, investigaciones relacionadas con el tema y métodos de trabajo establecidos por SERVIR. Concluyó que el estudio evidenció que no existían medidas específicas para la asignación de cargos directivos universitarios, siendo necesario que la Dirección de Recursos Humanos implemente un modelo de gestión por competencias y exhorte al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Inga & Arosquipa (2019), en su investigación denominada, “Avances en el desarrollo de los recursos humanos en el sector de la salud en el Peru y su importancia en la calidad de atención “, tuvo como principal objetivo analizar aquellos avances en el campo de la administración de recursos humanos relacionado a la calidad de atención. Se concluyó que el Perú va avanzando a pasos agigantados en todos los rubros Gracias a la tecnología, sin embargo, es primordial la administración de recursos humanos para responder a la alta demanda de la población.

Vega (2019), en su investigación titulada como, “La comunicación en los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Quiruvilca “tiene como objetivos identificar los factores estratégicos de la comunicación en los Recursos humanos, la cual utilizó una muestra de 33 colaboradores. El acopio de información se realizó mediante entrevista. Teniendo como resultados que los factores para mantener una buena comunicación entre el personal de la Municipalidad Distrital de Quiruvilca, son la eficiencia, eficacia, efectividad y la productividad en comunicación, los mismo que serán utilices para gestionar una comunicación asertiva dentro de la Institución.

García (2018), en su estudio de “Modernización de la administración de los recursos humanos, en el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma San Francisco”, tuvo el objetivo de considerar que parte de la necesidad de trabajar de manera eficiente con el capital humano se tome también en cuenta el

comportamiento del personal, usando herramientas y estrategias para lograr un trabajo en equipo. Se concluye que, se debe tener en cuenta los factores de tecnología, economía sociales y legales de manera que intervengan en el logro de objetivos de la empresa.

En cuanto a la teoría relacionada con el tema, la gestión de recursos humanos en el trabajo, la mayoría de los expertos coinciden en que todos los gerentes realizan cinco funciones básicas: planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar (Desler, 2009).

El concepto de recursos humanos nació a partir de la década de 1970, y su propósito fue crear valor agregado, ya que con el paso de los años la tecnología ha avanzado, pero la gestión del recurso humano se ha mantenido igual, es por ello que a través de una serie de estudios y diversas encuestas se ha ido implantando la importancia de la gestión del recurso humano en las empresas, independientemente de su división (Kia,2007).

En resumen, la gestión de recursos humanos en el trabajo, según la mayoría de los expertos, los gerentes realizan cinco funciones básicas: planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar (Desler,2009).

Con respecto a estas tres teorías, se afirma que el desarrollo de la gestión de recursos humanos es facilitar la relación entre los colaboradores y las organizaciones, creando así un sistema integrado de trabajo., donde existen cinco áreas fundamentales que se asocian a una administración eficaz de recursos humanos, el mismo que es la dotación del personal, desarrollo del talento humano, remuneración, seguridad y finalmente la salud.

Con respecto a los enfoques conceptuales se encuentra la administración de recursos humanos dividida en las siguientes subcategorías (planificación, organización y control).

Como concepto general de la Categoría administración de recursos humanos, de acuerdo con Barrientos (2017), la administración de recursos humanos es una unidad abstracta dirigida por reglas y autoridad que justifica su existencia a través del logro de objetivos, el cual está constituida por una serie de etapas principales en el que se encuentra la organización, dirección, planeación y control debidamente ordenadas entre sí, mediante el cual se lleva a cabo el logro

de objetivos.

En cuanto a la primera subcategoría, Yehzkel (2017), menciona que la planificación es la preparación de una serie de actividades que lleva a una serie de actividades en un determinado orden, fecha, lugar y tiempo, con una visión de futuro. Lo mismo es cierto en su primer código, procedimientos, por otro lado, Prieto (1997), indicó que es una serie de pasos establecidos que se relacionan entre sí, muchas veces creados para alcanzar las mismas metas y resultados, y en su segundo código, las metas, según la RAE (2013), refirió que es la finalidad a la que se dirigen las acciones o los deseos de una persona. Entonces, en su tercer código, objetivos. Chiavenato, (2007) afirmó que las metas son lo que se quiere lograr.

En cuanto a la segunda subcategoría, Chiavenato (2007), sostiene que el concepto de organización es la vida humana, que consiste en infinitas interacciones con los demás. El ser humano es muy sociable e interactivo, no vive aislado, sino que convive y mantiene relaciones permanentes con sus semejantes. Asimismo, en su primer código de competitividad, Vílchez (1988), mencionó que puede determinarse a partir de unas características específicas, siendo un conjunto de decisiones para ser superior a otras. En el segundo código, la rentabilidad. Zamora (2011), mencionó que la rentabilidad es una forma de medir el progreso de algo, un sector conduce al fortalecimiento de las unidades económicas porque existe una relación entre la utilidad y la inversión suficiente para lograrlo. Asimismo, el tercer código, la productividad, según Martínez (2008), la productividad es el principal indicador donde se ve reflejado la correcta, eficiente distribución y uso de materias, recursos, según sea el rubro en el cual se dedica la empresa, tomándose en cuenta también los recursos humanos, las habilidades y la experiencia.

Tiene como tercera subcategoría, control, de acuerdo con Fernández (1983), el control es la forma correcta de realizar el seguimiento correspondiente utilizando diversas herramientas, planes de acción donde se evalúa y se corrige las desviaciones posibles, Por consiguiente, como primer código, se encuentra el rendimiento, por lo que Eslava (2004), afirma que el rendimiento es un conjunto de habilidades y destrezas que caracterizan a un ser humano u objeto entre sí mismos, cuyo único fin consiste en realizar el logro de los objetivos en un menor tiempo posible a diferencia de los demás. Asimismo, su segundo código, corrección. Es referido a la modificación o corrección que puede realizarse a un

objeto, persona, etc. Finalmente, en su tercer código, inspección. Es la actividad mediante el cual se pueden examinar y verificar ciertos puntos de interés, cuyo objetivo radica en cumplir su función de manera correcta.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada ya que se tuvo por finalidad resolver un problema en un contexto específico para ello se puso en práctica las teorías sobre la relación de las variables en estudio. Lo mencionado se corrobora con Escudero y Cortez (2018), quienes afirman que esta investigación se caracteriza por la forma de analizar una realidad tomando en cuenta los fines prácticos del conocimiento técnico el cual será aplicado en un contexto determinado con la finalidad de solucionar o hacer frente a dicho problema (p.29).

Así mismo se aplicó el diseño fenomenológico, este diseño se fundamenta mediante las experiencias vividas a partir de un suceso determinado, su objetivo principal es comprender con exactitud la realidad en la que se vive, ya que es una disciplina filosófica, psicológica y de método descriptivo. (Husserl, 2002 y San Martín, 2008).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró la categoría, el mismo que fue clasificada en tres subcategorías, los cuales fueron: planificación, organización y control, los mismos que también se dividieron en 3 códigos por cada subcategoría. La técnica que se utilizó fue la entrevista los cuales fueron descritas en el siguiente orden por cada subcategoría: procedimientos, objetivos, metas, competitividad, rentabilidad, productividad, rendimiento, corrección e inspección.

3.3. Escenario de estudio

La empresa RAFICM S.A.C. se encuentra ubicada en el distrito de La Molina del departamento de Lima, es una empresa dedicada al rubro de minería y obra civil enfocada para el público en general incluyendo a las municipalidades y gobiernos regionales y cuenta con 54 colaboradores a la fecha conformados por 5 empleados de primera línea y 49 obreros.

Respecto a los criterios de inclusión de esta investigación las personas que formaron parte de la muestra entrevistada se caracterizaron por ser parte de los empleados de primera línea, los mismos que tenían cargos de confianza y tomaban decisiones para la empresa. De manera que los criterios de exclusión son aquellos que no son parte de los empleados de primera línea de la empresa contratista RAFICM S.A.C.

Según Cardoza, (2011). Concluye en su unidad de análisis son aquellos que tienen características similares y se encuentran en un ámbito determinado por lo que son utilizados para aplicar los instrumentos para medir las unidades de estudio de investigación. Por lo que en este caso la unidad de análisis está conformada por los empleados de primera línea que se encuentran actualmente laborando en la empresa contratista minera RAFICM S.A.C.

3.4. Participantes

Los participantes fueron 5 empleados los mismos que ocupan los cargos de Gerente de operaciones, Administradora general, ingeniero residente, ingeniero de seguridad y salud ocupacional y Jefe de logística; los mismos que cumplieron con las características para su inclusión.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que fue utilizada en esta investigación fue la entrevista, la cual permitió tener un contacto más cercano con las personas seleccionadas, ya que fueron parte fundamental de la información a analizar por el cual se pudo recolectar una gran cantidad de testimonios con espontaneidad y de esta manera se profundizó en información más relevante para el estudio, tomando como punto de partida las experiencias y opiniones de los encuestados (Bernal, 2016).

Según Gálvez (1876), una entrevista es un tipo de interrogatorio utilizado como método de investigación de algo que nos permite obtener información precisa y veraz. La guía de entrevista es una herramienta utilizada en la recolección de datos porque está condicionada por los temas a analizar durante la entrevista, las preguntas y aspectos sugeridos, los temas de planificación, organización y control.

Para ello, en primer lugar, se obtuvieron las preguntas a investigar y los objetivos a alcanzar, por lo que desarrollo el guion de entrevista, considerando el tipo de entrevista y quién la va a realizar. En segundo lugar, clasificaron las herramientas y materiales que utilizaron para realizar dicha entrevista, finalmente agradecieron la participación de los entrevistados y procedieron con los análisis respectivos.

La herramienta de investigación fue una guía de entrevista.

Según León (2006), mencionó que una guía de entrevista es una herramienta para el trabajo reflexivo a partir de los temas tratados en ella, no cuenta con un protocolo estructurado de preguntas. La guía de entrevista estuvo compuesta por 9 preguntas, para lo cual se utilizó la información de las subcategorías, el cual sirvió para poder realizar la precisión de los datos.

3.6. Procedimiento

Valdivia (1992), mencionó que el procedimiento es una secuencia de pasos a seguir, el cual se realiza según el diseño de estudio, en la etapa de recopilación de información (p. 43).

En primera instancia se solicitó los permisos correspondientes para la recolección de datos dentro y fuera del escenario de trabajo, por consiguiente, se logró contactar a los participantes y de la misma forma se les solicitó su permiso para ser entrevistados, según su disponibilidad de tiempo, la entrevista se realizó de manera presencial, vía zoom y por video llamada. Finalmente se realizó la transcripción de los datos recolectados a un Word.

3.7. Rigor científico.

Según Gutiérrez(1987),el rigor científico es la capacidad de una persona para buscar o explorar una determinada pieza de investigación de la manera más auténtica posible.

Dependencia: Al realizar las investigaciones, las entrevistas son filmadas y grabadas para el cumplimiento y revisión de las partes interesadas. Al respecto, Flick (2004), menciona que, para demostrar que la investigación cualitativa destaca

la singularidad de la situación humana y la relevancia de las prácticas vividas por los participantes del estudio, la aparición de juicios de auditabilidad indica que cuando otro estudiante de la disciplina investiga El rigor debe seguir la ruta de medición utilizada por los autores de la encuesta y hallar conclusiones similares o comparables.

Credibilidad: Para los estudios realizados se utilizó la herramienta web Turnitin, que revisó y caracterizó los estudios, revelando qué partes del texto de los autores se superponen con documentos disponibles públicamente. Por otro lado Flick (2004), afirmó que este criterio se puede lograr cuando los resultados del estudio son creídos como verdaderos por los involucrados en el estudio.

Transferibilidad: La investigación realizada puede servir como punto de partida para otros investigadores interesados en el tema y utilizar su contenido como referencia para otras investigaciones sobre temas similares.

Flick (2004), mencionó que la transferibilidad es la capacidad de trasladar los hallazgos a otros escenarios.

Conformabilidad: En la investigación que se realizó no se distorsionaron los datos obtenidos a través de entrevistas semiestructuradas, por lo que los resultados de las entrevistas fueron procesados para garantizar la validez de la investigación. Flick (2004), afirma que la conformabilidad es la aspiración ética de evidenciar los potenciales sesgos del investigador en todo el proceso.

La investigación puede ser sometida a auditorías, pues contiene información sólida, consistente y transparente, con un gran soporte para futuras investigaciones.

3.8. Método de análisis de información

Es un proceso de análisis y selección, comparación, validación, clasificación e interpretación que interfiere a lo largo de la investigación, el mismo que permite mejorar la comprensión de fenómenos específicos (Sandín, Documento complementario, 2003).

Para la tesis que corresponde de los datos se logró una entrevista, debido a que la indagación fue cualitativa, cuya finalidad fue examinar los resultados que reflejan por medio de la utilización de estudios de investigación y revistas, y a partir de ello se realiza la interpretación en base a los datos recolectados.

3.9. Aspectos éticos

López (1895), menciona que la ética es parte de la oncología el mismo que estudia la veracidad y lealtad del ser humano, donde se encuentran las normas, reglas, valores y la justicia (p.35).

En este sentido, se siguió la normativa de la séptima edición de la APA, siguiendo las orientaciones y normas de la Universidad César Vallejo, un conjunto de lineamientos metodológicos para la presentación de trabajos escritos. Asimismo, saber que la muestra es parte del universo en el que se realizó el estudio, se asegura que el número de participantes es real y pertenecen a la empresa, también que las respuestas estén disponibles para ellos con su consentimiento a preguntas abiertas, mostrando el verdadero panorama de la pregunta planteada. Finalmente, se transcribieron las respuestas a cada pregunta planteada por los encuestados de manera objetiva, veraz y transparente.

Los aspectos éticos son de suma importancia en la investigación, ya que la información plasmada en ella tiene que ser original y propia del que se investiga, donde no se incurren los plagios. La información obtenida es de uso exclusivo y carácter confidencial con fines estrictamente académicos, lo cual es obtenida con el fin de contribuir con la mejora y el crecimiento de la empresa.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados de la presente investigación, se obtuvieron de las respuestas de los informantes, lo cuales fueron colaboradores de primera línea de la empresa RAFICM SAC, quienes respondieron a las preguntas previamente elaborados en la guía de las entrevistas, que fueron estructuradas en función a los objetivos específicos planteadas:

Objetivo específico uno, fue: Determinar la característica de la planeación de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022. Referente a las entrevistas realizadas con respecto al objetivo uno , los entrevistados mencionaron que la empresa RAFICM , es una empresa que se encuentra en desarrollo , sin embargo tiene un gran futuro , inicialmente la empresa no contaba con objetivos , ni metas claras , pero todo ello ha sido implementado , por otro lado es importante mencionar que no existía un procedimiento para la selección de personal , pero en vista de tener una alta cifra de rotación de personal , la alta gerencia evaluó su implementación .

La respuesta del gerente de operaciones fue, si, los procedimientos se encuentran en implementación, sin embargo, damos a priorizar más lo que es al área de producción. Por consiguiente, la administradora general respondió, si, cumpliendo el MOF, capacitando y concientizando a nuestros colaboradores en el cumplimiento de las normas, objetivos y metas establecidas por la empresa. En lo sucesivo el Ing. Residente respondió, si, puesto que muchas entidades de gran escala y pequeña escala están descubriendo que no es suficiente enfocarse en solo administrar sus recursos económicos y estratégicos para poder llegar a su objetivo, sino que también cualquier esfuerzo resulta ineficiente cuando no cuentan con el talento adecuado para las actividades a realizar en la empresa, por ende en la empresa RAFICM nuestra prioridad es brindar capacitación al personal de manera que la producción, la calidad y la imagen de la empresa mejore brindar un servicio que a consecuencia de ello se superen las expectativas del entorno. A continuación, la respuesta del Jefe de seguridad fue, no, en su totalidad debido a que es una empresa en desarrollo, ejemplo se cuenta con un procedimiento para exámenes médicos ocupacionales de ingreso y salida, no obstante, se obvia el

proceso de inducción de anexo 4 y 5 DS 024 Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional. Finalmente el logístico respondió lo siguiente, si, existen procedimientos establecidos, los cuales se han ido implementando cada vez más uno de ellos es el MOF.

A continuación, la respuesta del gerente de operaciones en referencia a la segunda pregunta fue, si, cuenta con objetivos claros uno de ellos es desarrollar una minería sostenible con cero accidentes, ser líderes en prestar servicios en la actividad minera, mejorar las condiciones económicas y capacidades del personal a cargo. Asimismo, la respuesta de la administradora general fue, si, mejorar continuamente el desempeño ambiental, dando prioridad a acciones encaminadas al uso racional de los recursos, la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación. Además, la respuesta del Ing. Residente fue, si, entre sus objetivos establecidos se tiene Aumentar la rentabilidad del negocio, alcanzar mayor productividad, brindar un servicio excelente al cliente, reducir y atraer capital humano, mantener los valores fundamentales de la empresa y tener un crecimiento sostenible y sólido. Por otro lado, la respuesta del jefe de evitadas fue, no, se evidencia la falta de organización y objetivos no claros. Por otra parte, también la respuesta del logístico fue, no, ya que no tiene una estructura estabilizada de trabajo.

En cuanto a la pregunta tres, la respuesta del gerente de operaciones fue, si, por lo pronto busca alcanzar grandes estándares de calidad dentro cada área de trabajo, ser líder en el trato de personal, ser una empresa homologada en certificaciones internacionales y con estándares establecidos en SSO. No obstante la administradora general mencionó lo siguiente, si, permanecer a la vanguardia del mercado y convertirnos en el socio estratégico en la planeación, desarrollo y ejecución de importantes obras a realizas de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes. A la vez el Ing. residente dijo, si, cada empresa en su rubro se fija metas en cada área y para cumplir ello los personales deben estar capacitados: Área de Producción:(Aumentar la producción, obtener el producto de buena calidad y reducir). Área de Administración:(Mantener el liderazgo en la empresa, ser competitivos, ser rentable, contribuir con el desarrollo del país y su entorno).

De la misma forma diferentes áreas tienen sus metas establecidas para poder lograr como empresa sus objetivos. De la misma forma el jefe de seguridad respondió lo siguiente, no, desarrolla sus actividades sin una planificación clara, se basa en el día a día. Finalmente, el logístico respondió que en tema seguridad, la meta es clara: 0 accidentes. En producción; avanzar de la manera más eficiente y con un trabajo bien hecho y seguro. En tema administrativo; ser más eficientes brindándole la seguridad al trabajador de se cumplirán todos sus derechos y sus comodidades

El objetivo dos fue: Determinar la característica de la organización de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022. Respecto al objetivo dos, según las preguntas realizadas, los entrevistados respondieron que la empresa RAFICM es una empresa rentable, ya que el precio de los metales que está minera explota esta elevada, también indicaron que la empresa se diferencia de los demás por tener mayor número de talentos jóvenes, sin embargo también indicaron que el área administrativa está en desarrollo e implementación continua.

En cuanto a la pregunta cuatro el gerente de operaciones respondió lo siguiente, Si, por que busca la mejora continua dentro de las operaciones mineras a pesar de ser una empresa joven cuenta con liderazgo establecido por jóvenes profesionales, conocedores del rubro minero, cabe mencionar que el punto más relevante que nos diferencia ante las demás empresas es que la empresa RAFICM apuesta por nuevos proyectos mineros y promueve la contratación de estudiantes recién egresados. Por otro lado, la administradora general respondió lo siguiente, si, la empresa RAFICM estamos comprometidos con la seguridad, productividad, eficiencia y el desarrollo sostenible. Por consiguiente, el Ing. residente respondió lo siguiente, la empresa RAFICM es una empresa que presta servicios en un rubro específico y si existe deficiente en la administración del personal, sin embargo, estos últimos meses la empresa ha implementado nuevas estrategias para su crecimiento como organización, A continuación, el Ing. De seguridad indicó que, RAFICM es una empresa con muchas deficiencias, pero que puede mejorar debido a que se encuentra en un proceso de formación. Por otra parte, el logístico respondió, si, la diferencia está en su personal de trabajo, con las limitaciones que les brinda la empresa, ellos sacan el 100% de todo.

Respecto a la pregunta cinco el gerente de operaciones respondió, si, esto se puede verificar en función de los resultados diarios y con respecto a los precios de los metales. La administradora general respondió, si, el rentable ya que el rubro al que se dedica es una de las mejores pagadas del país, se deduce que si porque nuestro margen de utilidad va subiendo constantemente. Después el ing. residente respondió, si, ya que la empresa se dedica a la prestación de servicios como contratista minero por lo que debe planificar, cumplir las metas establecidas con mayor producción avance, calidad y así poder rendir una buena valorización al término de la campaña o proceso. El Ing. de seguridad respondió, si, actualmente la minería es una de las actividades económicas más rentables en nuestro país. El logístico respondió también, si, es rentable según los indicadores de utilidad comprobada.

A continuación, el gerente de operaciones respondió la pregunta seis de la siguiente manera, se podría decir que se encuentra en proceso de superar desviaciones, pero la producción se encuentra. La administradora general respondió, si, es eficiente sin embargo es importante mencionar que no cuenta con el soporte de sus superiores por lo que muchas veces algunas gestiones desaparecen en el camino. El Ing. residente respondió, si, ya que la empresa RAFICM actualmente está distribuido por áreas y cada una de ellas cumple una función que va de la mano con las demás funciones, y por ello hay constante capacitación y actualización para el mejor rendimiento de los colaboradores en general. El Ing. de seguridad, no, debido a que no existe autonomía o independencia de la gerencia de Lima y esto vuelve deficiente la toma de decisiones con respecto a las actividades que se desarrollan en campo. Finalmente, el logístico respondió, si, muy eficiente. Como vuelvo a recalcar, con las limitaciones que le brinda la empresa, sacan el mayor provecho y se ingenian para salir adelante

El objetivo tres fue: Determinar la característica del control de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022. Al respecto del objetivo tres los entrevistados respondieron, que la empresa desde sus inicios siempre cumplió las programaciones de avance, sin embargo, los empleados de primera línea no cuentan con el respaldo de la alta gerencia a consecuencia de ello se ve la falta de implementación de infraestructura de las condiciones de trabajo de sus obreros.

De acuerdo con la pregunta número siete el gerente de operaciones respondió, si, cumple con la tonelada y metro lineal programada por cada mes. La administradora general respondió, sí, porque el personal cumple con el rendimiento y pasa el meta programado por la empresa. El ing. residente respondió, si, puesto que la empresa como contratista minero tiene el objetivo de cumplir con la producción establecida y la calidad requerida, la empresa RAFICM trabaja para superar las expectativas de la empresa contratante. El Ing. de seguridad respondió, si, pero dejando de lado el bienestar del personal y la cultura de seguridad. Finalmente, el logístico respondió, sí, porque no se ha recepcionado quejas del avance de la producción por parte de compañía o los ingenieros de RAFICM.

A continuación, con la pregunta ocho el gerente de operaciones respondió, si, mediante capacitaciones de parte del Ing. residente y con firme convicción que el buen trato al personal se refleja en los resultados operativos. La administradora general, si, porque estamos comprometidos con la seguridad, productividad, eficiencia y el desarrollo sostenible. respondió, si, se comienza analizando el estado actual y se decide en qué área deseamos enfocarnos y así poder elaborar un plan para alcanzar los objetivos, utilizando una herramienta de análisis de deficiencias: un mapa del recorrido del cliente, un mapa de empatía, un modelo de servicio o un flujo de proceso de negocio. El ing. residente respondió, si, para poder encontrar las falencias y deficiencias se hace evaluaciones según el rendimiento de cada área y en base a los resultados se toma las mejores decisiones. El ing. de seguridad respondió, no, debido a la dependencia que existe con la gerencia de Lima, esto retrasa considerablemente la respuesta a los problemas existentes. Finalmente, el logístico respondió, si, en algunos casos si examinan el problema y evalúan que cambios pueden realizar para cubrir esas deficiencias.

Finalmente, respecto a la pregunta nueve el gerente de operaciones respondió, si, mediante el informe del ing. de seguridad y con las inspecciones inopinadas generadas por las diversas áreas. La administradora general respondió, si, a través de la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC) con el fin de plantear y ejecutar acciones de mejora y reducir los riesgos de accidentes, buscando un ambiente saludable y seguro. El ing. residente respondió, si, la empresa realiza actividades sumamente peligrosas y por ello hay

un área específica que vela por la seguridad y bienestar de todos los colaboradores, así como supervisar las condiciones de trabajo, los implementar de seguridad y entre otros que eviten los accidentes en el trabajo. El ing. de seguridad respondió, solo a nivel de cumplimiento según normativa. Se evidencia un nivel Reactivo de cultura en seguridad. El logístico respondió, si, lo hacen mediante los ingenieros y supervisores. En caso de los supervisores están inspeccionando cada área a cada hora, viendo los avances, la seguridad y de qué manera se están realizando los trabajos.

El objetivo general fue: Determinar las características de la administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022. Para ello se empleó una entrevista (semi estructurada) a las personas que participaron, ello se concretó de manera personal, ya que fueron grabadas y posteriormente pasados a físico para ser estudiados, en base a las teorías que se han documentado Alfonso & Calvo (2020), los que manifiestan que las entrevistas deben ser aplicadas de modo individual y con el consentimiento de la persona, la condición para que se pueda desempeñar de manera idónea es que la persona conozca el tema en base al cual se le realizará la entrevista. En base a las recomendaciones del autor, cada persona que se consideró para la entrevista supo del tema, ya que se tuvo comunicaciones previamente con ellos, con la finalidad de que se encuentren cómodos con el horario de la aplicación. Además, se consideró los horarios disponibles de los entrevistados para que se puedan concretar los procesos.

A continuación, al respecto de la discusión , se presentó de manera ordenada , según los resultados obtenidos por cada su categoría , finalmente se contrastó con autores mencionados en el marco teórico .En la investigación realizada la empresa RAFICM SAC , no cuenta con un proceso de selección de personal , tampoco cuentan con metas ni objetivos claros , cabe mencionar que es muy importante contar con metas , objetivos y procedimientos claros , por lo que se le recomendó aplicar un plan de mejora de manera inmediata , asimismo lo demuestra en su investigación Antayhua, Benites,Altamirano & Salazar (2020),en su tesis titulada como, “Plan de mejora en él área de recursos humano en MUR WY SAC”, el mismo que tuvo como objetivo realizar un plan de mejora para él área de recursos humanos en la empresa MUR WY SAC. Cabe mencionar que esta empresa cuenta

con 20 años de experiencia y es de origen peruano, El mismo que concluye el éxito una empresa se basa en contar con colaboradores idóneos para cada puesto y área que tenga una empresa sin importar el rubro al que este se dedique.

La empresa RAFICM SAC, es rentable, a diferencia de las demás empresas mineras, esta empresa cuenta con personal calificado y un área administrativa comprometida con la mejora continua. Hay una semejanza con la tesis de, Ignacio (2021), en su estudio denominado, "La implementación del área de recursos humanos en una empresa del sector minero", tuvo como objetivo realizar un plan de negocio en referencia a la administración salarial y la administración de los recursos humanos. El cual se concluyó mediante la creación de diseños de sistemas salariales y un plan de categorizaciones en relación a la gestión humana. Este análisis debe conducir a decisiones sobre los cambios urgentes que se deben realizar. En la empresa RAFICM SAC. los directivos sostienen lo mismo, encontrándose coincidencia con este antecedente, lo cual evidencia el desarrollo del proceso.

Se concuerda con el estudio realizado por Vega (2021), en su tesis titulada como, "La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión de Recursos Humanos en Chile ", tuvo el objetivo de hallar el nivel de práctica de competencia de los profesionales frente a los nuevos cambios, implementaciones y ajustes que se viene dando según pasan los años , es importante mencionar que dichos puntos mencionados facilitan que los profesionales lleguen a alcanzar la meta de la organización siempre en cuanto los elementos que pertenezcan a este tengan un alto nivel de desempeño y compromiso , solo así se podría lograr ver una mejora .En la empresa RAFICM SAC , los entrevistados mencionaron que los colaboradores han cumplido siempre las programaciones correspondientes , sin embargo es muy importante contar con el soporte de la alta gerencia de manera que puedan realizar la implementación en las condiciones de trabajo , de manera que los colaboradores puedan tener un alto nivel de desempeño y de esta manera puedan alcanzar los objetivos de la empresa.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye las características de la Administración de los recursos humanos en la empresa RAFICM SAC, referente a la planificación, organización y control, como producto de la gestión que desarrolla la empresa.

Segunda: Se concluye con el propósito de la planificación, donde se determinaron las características de los recursos humanos tomando mayor incidencia en el personal que labora en dicha empresa. Cuyos directivos entrevistados precisaron que el proceso de selección de los colaboradores está orientado a la aplicación de la normativa vigente respetando los derechos de los trabajadores.

Tercera: Asimismo, en esta tesis se determinó la aplicación de las características de la organización tanto en los recursos humanos y materiales, dado que los informantes destacan que no existen las condiciones favorables de trabajo para el logro del éxito.

Cuarta: Se observó que las estrategias de control que aplican los directivos en el desarrollo del personal no están plenamente establecidos a través de una normativa, haciendo que ellos mismos realicen sus funciones tal cual tengan los conocimientos obtenidos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la empresa realizar un orden y seguimiento de los procesos de selección para las vacantes que solicitan, dar cumplimiento e información a las personas que se presenten para los distintos cargos.

Segunda: Implementar, capacitaciones e inducciones a los colaboradores de la empresa RAFICM. SAC. bajo un programa orientado a su crecimiento tanto profesional como personal y tenga sus beneficios la organización en materia de personal.

Tercera: Realizar un manual de funciones para los colaboradores que ingresen a la entidad describiendo sus obligaciones y actividades diarias. A fin de evitar pérdidas de tiempos que generalmente deben ser destinados a lograr mayor productividad.

Cuarta: Mejorar el sistema de control del personal en la empresa RAFICM. SAC. Proceso de selección y solicitar los documentos adecuados para no tener algún tipo de inconvenientes, después de cierto tiempo tanto para el área encargada como a las personas que se presentan para los puestos de trabajo.

REFERENCIAS

- Anzola, S. (2018). ADMINISTRACION DE PEQUEÑAS EMPRESAS, SEGUNDA EDICION. Mexico: McGrawhill.
- Antayhua J., & Salazar, D. (2020). Plan de mejora para el área de recursos humanos de una empresa de servicios mineros. <https://hdl.handle.net/11354/3080>.
- Alles, M. A. (2006). Selección por competencias. Ediciones Granica SA. https://scholar.google.es/scholar?cites=10848800479616797475&as_sdt=2005&scioldt=0,5&hl=es#d=gs_qabs&t=1656861818918&u=%23p%3Dvg8FhQHg6q0J.
- Armas, R. (2015). Administración de los recursos humanos. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7081>.
- Barrientos, V. (1999). Sistema Integrado de Recursos Humanos. <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/7877>.
- Business Empresarial. (2022). Las tendencias que marcarán el éxito del talento humano en 2022 en Perú. Obtenido de <https://www.businessempresarial.com.pe/las-tendencias-que-marcaran-el-exito-del-talento-humano-en-2022-en-peru/>.
- Carbajal, R. (2018). Administración de Recursos Humanos y Motivación Laboral en la empresa LUIS MAR Y CIA Lima 2018. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/53>.
- Caqui, M. A. (2021). Administración de recursos humanos y el clima institucional en la Municipalidad Provincial de Huamalíes 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54791>.
- Camahuali, J., Huamaní, Y., Ocrospoma, G., & Samillán, S. (2016). Plan de recursos humanos para la organización Campo Fe. <https://hdl.handle.net/20.500.14095/148>.
- Castañeda, E. & Marín, L. (2021). Diseño organizacional y administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76615>.

- Conocimiento, D. (2021). Plantilla para elaborar Trabajo de investigación de Administración y Recursos Humanos. <http://hdl.handle.net/10757/654270>.
- Condori, A. (2017). Administración de Recursos Humanos y Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017. <https://hdl.handle.net/20500.12692/6398>.
- coulter, R. &. (2010). Administracion. Mexico: Pearson Eduction.
- Dávalos, S. (2019). Administración de recursos humanos y la motivación del personal docente de la UGEL 02-SMP. <https://hdl.handle.net/20500.12692/52927>.
- Fuentes, P. (2018). Relación entre gestión de recursos humanos y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL 01 San Juan de Miraflores.
- Gabriel, C. & Vidal, M. (2019). Administración del recurso humano y evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43051>.
- García, K., & Huayta, V. (2019). Auditoría de Cumplimiento a la Administración de Recursos Humanos y su Incidencia en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/683>.
- García, C. (2018). Modernización de la administración de los recursos humanos, en el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma San Francisco, Arequipa – 2018. <http://repositorio.uasf.edu.pe/handle/UASF/276>. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/683>.
- Gonzaga, E. (2022). Administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del gobierno regional Piura, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82081>.
- Gonzaga, E. (2022). Administración del talento y satisfacción laboral del personal de la oficina de recursos humanos del gobierno regional Piura, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82081>.
- Hinostroza, E. (2020). Auditoría de gestión y su relación con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/15735>.
- Holguin, S. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los

- trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82085>.
- Huansi, A. (2018). Administración de los recursos humanos.
<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/6456>Jiménez.
- Hernandez, F. (1916). Administración Industrielle et Generale.
- Inocente,A. (2018). The administrative management of the Huarmey Local Educational Management Unit, 2018. HUARMEY.
- Hinostroza, E. (2020). Auditoría de gestión y su relación con la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018.
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/15735>.
- Innovadores. (2019). Visión estratégica de los Recursos Humanos: el reto en América Latina. Obtenido de <https://www.ideas4allinnovation.com/innovadores/recursos-humanos-america-latina-latam/>.
- León, F. (2020). Recursos humanos y gestión de la información en CTI.<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2228>.
- Mishima, M. (2021). Transformando la gestión de talento humano: tres desafíos que se vienen para 2022. Obtenido de https://www.ey.com/es_pe/news/2021/12/transformando-talento-humano-desfios-proximos-2022.
- Montilla, A. (2022). Rol de la gestión de los recursos humanos en Venezuela. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/rol-de-la-gestion-de-los-recursos-humanos-en-venezuela/>.
- Ospino, R. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Secondary Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia.
- Otazu, F. (2019). Administración De Salud Pública Y Gestión De Recursos Humanos En La Microred Centenario De Abancay-2018.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39013>.
- Otazu, M. A. (2017). Administración de recursos humanos en la municipalidad

- distrital de Madre de Dios - Boca Colorado 2017.
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/1551>.
- Plascencia, K. N. (2019). Gestión del talento humano e influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37009>.
- Poblete, C. (2021). El recurso humano para mejorar la calidad de la administración pública en la Municipalidad Distrital de San Salvador.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5606>.
- Ruiz, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7a ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Ruiz, I. (2002). GESTION DEL TALENTO HUMANO.
https://scholar.google.es/scholar?cluster=10848800479616797475&hl=es&as_sdt=2005&scioldt=0,5#d=gs_qabs&t=1656862037020&u=%23p%3DI4ulio6ujpYJ.
- Raffino, M. (August 4, 2019). Administrative process. Obtained from Concepto.de.:
<https://concepto.de/proceso-administrativo/>.
- Rojas , E. , & Sánchez, J. (2018). Relación de la administración de recursos humanos con la calidad de servicio en la agencia bancaria Mibanco, Cajamarca, 2017.<https://hdl.handle.net/11537/12807>.
- Rosas, J. (2019). Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional del grifo de Lima Norte, 2018. <https://hdl.handle.net/20>.
- Sabino, H. (2006). Introduction to administration . Mexico: McGraw-Hill.
- Sanchez, J. (2021). Empresa consultora de diseño de evaluación salarial y RR.HH. del sector minero. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1313>.

ANEXOS

Anexo N.º 1: Matriz de Categorización Apriorista

CATEGORÍA	PROBLEMA	OBJETIVOS		SUBCATEGORÍAS Y CÓDIGOS		
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Problemas específicos:	Objetivos específicos:	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUAMANOS: La administración de recursos humanos en el trabajo la mayoría de los expertos coinciden en que hay cinco funciones básicas que todos los gerentes desempeñan: la planeación, la organización, la integración, la dirección y el control. Gary Dessler (2009).	CATEGORÍA : ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
				SUBCATEGORÍA		INSTRUMENTO
	A) ¿Cuál es la característica de la planeación de recursos en RAFICM SAC, Lima, 2022?	Conocer la característica de la planeación de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022		I. Planeación	procedimientos objetivos metas	1.-Existe procedimientos establecidos para el desarrollo de la administración del personal. 2.- La empresa cuenta con objetivos establecidos. 3.- La empresa tiene las metas claramente establecidas para cada área
	B) ¿Cuál es la característica de la organización de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022?	Conocer la característica de la organización de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022		II. Organización	competitividad rentabilidad productividad	4.- La empresa se diferencia de las demás empresas de la competencia. 5.- La empresa actualmente es rentable. 6.-La productividad del personal administrativo es eficiente
C) ¿Cuál es la característica del control de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022?	Conocer la característica del control de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022		III. Control	rendimiento corrección inspección	7.- La empresa cumple actualmente con el rendimiento de producción establecido. 8.- La empresa corrige de manera inmediata las deficiencias de las áreas de supervisión. 9.- La empresa inspecciona constantemente las condiciones de trabajo de sus colaboradores	
	Problema general:	Objetivo general:				
	¿Cuál es la característica de la administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022?	Conocer la característica de la administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022.				

Anexo N.º 2: Matriz de Categorización

PROBLEMA	OBJETIVOS		SUBCATEGORÍAS Y CÓDIGOS				
<p>Problemas específicos:</p> <p>A) ¿Cuál es la característica de la planeación de recursos en RAFICM SAC, Lima, 2022?</p> <p>B) ¿Cuál es la característica de la organización de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022?</p> <p>C) ¿Cuál es la característica del control de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022?</p> <p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la característica de la administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Conocer la característica de la planeación de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022</p> <p>Conocer la característica de la organización de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022</p> <p>Conocer la característica del control de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima,2022</p> <p>Objetivo general:</p> <p>Conocer la característica de la administración de recursos humanos en RAFICM SAC, Lima, 2022.</p>	<p>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUAMANOS: La administración de recursos humanos en el trabajo la mayoría de los expertos coinciden en que hay cinco funciones básicas que todos los gerentes desempeñan: la planeación, la organización, la integración, la dirección y el control. Gary Dessler (2009).</p>	CATEGORÍA : ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
			SUBCATEGORÍA		CÓDIGO		
			I. Planeación	procedimientos objetivos metas	P1 O2 M2		
			II. Organización	competitividad rentabilidad productividad	C1 R2 P3		
III. Control	rendimiento corrección inspección	R1 C2 I3					

Anexo N.º 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Elaborado por Rosmeri Cardenas Taípe.

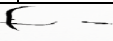
Este es un inventario, el cual permite interpretar, describir y conocer la característica de la administración de recursos humanos en Raficm SAC, Lima, 2022; a través de su categoría: Comunicación Organizacional. A continuación, se mostrará para cada componente un número de enunciados y/o indicaciones, los cuales serán respondidos de acuerdo con las observaciones del investigador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORÍA 1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL			
Nº	Subcategorías	ENUNCIADOS	RESPUESTAS
1.	Procedimientos	serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente disminuyendo la probabilidad de error	
2.	Objetivos	proyección trazada en lograr en un tiempo Estimado	
3.	Metas	Cumplir lo planificado	
4.	Competitividad	serie de rasgos que diferencian de los demás	
5.	Rentabilidad	Es el indicador más relevante para medir el éxito de un sector, subsector o incluso un negocio	
6.	Productividad	a productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la Producción de bienes y servicios.	
7.	Rendimiento	satisfacción de deseos o necesidades del cliente	
8.	Corrección	es la modificación que se hace a una cosa o a una persona para eliminar sus faltas.	
9.	Inspección	la actividad por la que se examinan diseños, productos, instalaciones, procesos productivos y servicios	

¡Gracias por su colaboración!

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN RAFICM SAC, LIMA ,2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: Cárdenas Taipe, Rosmeri							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CODIGOS	ÍTEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONE S/ SUGERENCIAS
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	PLANEACION	Procedimientos	Existen procedimientos para el desarrollo de cada actividad relacionada con la administración del personal.		x		
		Objetivos	La empresa cuenta con objetivos de corto mediano y largo plazo		x		
		Metas	La empresa tiene las metas claramente establecidas para cada actividad relacionada con la administración del personal		x		
	ORGANIZACION	Competitividad	La empresa se diferencia de las demás empresas de la Competencia		x		
		Rentabilidad	La empresa actualmente es rentable		x		
		Productividad	La producción de bienes y servicios de la empresa es de calidad y se optimizan los recursos		x		
	CONTROL	Rendimiento	Se cumple con los estándares de producción requerido por la empresa		x		
		Corrección	Se corrige inmediatamente los errores e inconsistencias buscando calidad total		x		
		Inspección	Se supervisa permanentemente cada una de las actividades establecidas		x		
			Se establecen las medidas correctivas necesarias para el logro de los objetivos y metas de la empresa.		x		
Firma del experto: 			Fecha: <u>14</u> / <u>06</u> / <u>2022</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN RAFICM SAC,LIMA,2022.

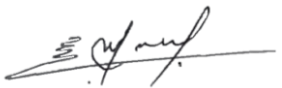
Apellidos y Nombres del investigador: Cardenas Taipei,Rosmeri

Apellidos y Nombres del experto: Dr, Cárdenas Saavedra, Abraham

ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO		
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	PLANEACION	Procedimientos	serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente, disminuyendo la probabilidad de error.	x		
		Objetivos	proyeccion trasada en lograr en un tiempo Estimado	x		
		Metas	Cumplir lo planificado	x		
	ORGANIZACION	Competitividad	serie de rasgos que difrencian de los demás	x		
		Rentabilidad	Es el indicador más relevantes para medir el éxito de un sector, subsector o incluso un negocio	x		
		Productividad	La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios .	x		
	CONTROL	Rendimiento	satisfacción de deseos o necesidades del cliente	x		
		Corrección	es la modificación que se hace a una cosa o a una persona para eliminar sus faltas.	x		
		Inspeccion	la actividad por la que se examinan diseños, productos, instalaciones, procesos productivos y servicios	x		
			serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente disminuyendo la probabilidad de error	x		
Firma del experto:			Fecha: <u>22</u> / <u>06</u> / <u>2022</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN RAFICM SAC, LIMA,2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: Cárdenas Taípe, Rosmeri							
Apellidos y Nombres del experto: Lino Gamarra Edgar Laureano							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CODIGOS	ITEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	PLANEACIÓN	Procedimientos	serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente, disminuyendo la probabilidad de error.		x		
		Objetivos	proyección trazada en lograr en un tiempo Estimado		x		
		Metas	Cumplir lo planificado		x		
	ORGANIZACIÓN	Competitividad	serie de rasgos que diferencian de los demás		x		
		Rentabilidad	Es el indicador más relevante para medir el éxito de un sector, subsector o incluso un negocio		x		
		Productividad	La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios.		x		
	CONTROL	Rendimiento	satisfacción de deseos o necesidades del cliente		x		
		Corrección	es la modificación que se hace a una cosa o a una persona para eliminar sus faltas.		x		
		Inspección	la actividad por la que se examinan diseños, productos, instalaciones, procesos productivos y servicios		x		
			serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente disminuyendo la probabilidad de error		x		
Firma del experto:							
			Fecha: <u>15</u> / <u>10</u> / <u>2022</u>				

Anexo N.º 4 : GUÍA DE ENTREVISTA

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Gerente de operaciones, Administradora General, Ing. De seguridad, Ing. Residente y Logístico.
Nombres y apellidos	Unidad de Análisis
Código de la entrevista	Entrevistados: 1 -2-3-4-5
Fecha	29/09/2022
Lugar de la entrevista	Unidad Minera Yeta Negra

SUBCATEGORIAS	PREGUNTAS DE ENTREVISTA
PLANEACIÓN	1.- Existe procedimientos establecidos para el desarrollo de la administración del personal
	2.- La empresa cuenta con objetivos establecidos
	3.- La empresa tiene las metas claramente establecidas para cada área
ORGANIZACIÓN	4.- La empresa se diferencia de las demás empresas de la competencia
	5.- La empresa actualmente es rentable
	6.-La productividad del personal administrativo es eficiente
CONTROL	7.- La empresa cumple actualmente con el rendimiento de producción establecido
	8.- La empresa corrige de manera inmediata las deficiencias de las áreas de supervisión
	9.- La empresa inspecciona constantemente las condiciones de trabajo de sus colaboradores

Anexo N.º 5: ENTREVISTA REALIZADA AL PERSONAL QUE LABORAN EN LA EMPRESA MINERA RAFICM SAC.

N.º	PREGUNTAS	ENTREVISTADOS				
		Hugo Palomino Molina Gerente de Operaciones	Nidia Toribio Huamani Administradora General	Javier Camayo Huamán Ing. Residente	Robert Charles Huamán Huanuayo Jefe de seguridad	Nelson Toribio Yaranga Logístico
1	¿Existe procedimientos establecidos para el desarrollo de la administración del personal?	Si, los procedimientos se encuentran en implementación, sin embargo damos a priorizar más lo que es al área de producción.	Si, cumpliendo el MOF, capacitando y concientizando a nuestros colaboradores en el cumplimiento de las normas, objetivos y metas establecidas por la empresa.	Si, puesto que muchas entidades de gran escala y pequeña escala están descubriendo que no es suficiente enfocarse en solo administrar sus recursos económicos y estratégicos para poder llegar a su objetivo, sino que también cualquier esfuerzo resulta ineficiente cuando no cuentan con el talento adecuado para las actividades a realizar en la empresa, por ende en la Empresa RAFICM nuestra prioridad es brindar capacitación al personal de manera que la producción, la calidad y la imagen de la empresa mejore brindar un servicio que a consecuencia de	No en su totalidad debido a que es una empresa en desarrollo, ejemplo se cuenta con un procedimiento para exámenes médicos ocupacionales de ingreso y salida, no obstante, se obvia el proceso de inducción de anexo 4 y 5 DS 024 Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.	Si existen procedimientos establecidos, los cuales se han ido implementando cada vez más uno de ellos es el MOF.

				ello se superen las expectativas del entorno.		
2	¿La empresa cuenta con objetivos establecidos?	Si cuenta con objetivos claros uno de ellos es desarrollar una minería sostenible con cero accidentes, ser líderes en prestar servicios en la actividad minera, mejorar las condiciones económicas y capacidades del personal a cargo.	Si, mejorar continuamente el desempeño ambiental, dando prioridad a acciones encaminadas al uso racional de los recursos, la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación.	Si, entre sus objetivos establecidos se tiene Aumentar la rentabilidad del negocio, alcanzar mayor productividad, brindar un servicio excelente al cliente, reducir y atraer capital humano, mantener los valores fundamentales de la empresa y tener un crecimiento sostenible y sólido.	No, se evidencia la falta de organización y objetivos no claros.	No, ya que no tiene una estructura estabilizada de trabajo.
3	¿La empresa tiene las metas claramente establecidas para cada área?	Si, por lo pronto busca alcanzar grandes estándares de calidad dentro cada área de trabajo, ser líder en el trato de personal, ser una empresa homologada en certificaciones internacionales y con estándares establecidos en SSO.	Si, permanecer a la vanguardia del mercado y convertirnos en el socio estratégico en la planeación, desarrollo y ejecución de importantes obras a realizas de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes.	Si, cada empresa en su rubro se fija metas en cada área y para cumplir ello los personales deben estar capacitados: Área de Producción: <ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar la producción ● Obtener el producto de buena calidad ● Reducir Área de Administración: <ul style="list-style-type: none"> ● Mantener el 	No, desarrolla sus actividades sin una planificación clara, se basa en el día a día.	En tema seguridad, la meta es clara: 0 accidentes. En producción; avanzar de la manera más eficiente y con un trabajo bien hecho y seguro.

				<p>liderazgo en la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser competitivos • Ser rentable • Contribuir con el desarrollo del país y su entorno <p>De la misma forma diferentes áreas tienen sus metas establecidas para poder lograr como empresa sus objetivos.</p>		<p>En tema administrativo ; ser más eficientes brindándole la seguridad al trabajador de se cumplirán todos sus derechos y sus comodidades .</p>
4	<p>¿La empresa se diferencia de las demás empresas de la competencia?</p>	<p>Si, por que busca la mejora continua dentro de las operaciones mineras a pesar de ser una empresa joven cuenta con liderazgo establecido por jóvenes profesionales, conocedores del rubro minero, cabe mencionar que el punto más relevante que nos diferencia ante las demás empresas es que la empresa RAFICM apuesta por nuevos proyectos mineros y promueve la contratación de</p>	<p>Porque estamos comprometidos con la seguridad, productividad, coeficiencia y el desarrollo sostenible.</p>	<p>La Empresa RAFICM es una empresa que presta servicios es un rubro específico y la administración del personal está bien capacitado y así puedan lograr las metas trazadas, cosa que las demás empresas carecen de organización y coordinación.</p>	<p>Es una empresa con muchas deficiencias, pero que puede mejorar debido a que se encuentra en un proceso de formación.</p>	<p>Si, la diferencia está en su personal de trabajo, con las limitaciones que les brinda la empresa, ellos sacan el 100% de todo</p>

		estudiantes recién egresados.				
5	¿La empresa actualmente es rentable?	Si, esto se puede verificar en función de los resultados diarios y con respecto a los precios de los metales.	Si el rentable ya que el rubro al que se dedica es una de las mejores pagadas del país, se deduce que si porque nuestro margen de utilidad va subiendo constantemente.	Si, ya que la empresa se dedica a la prestación de servicios como contratista minero y como empresa es planificar y cumplir las metas establecidas con mayor producción avance y calidad y así poder rendir una buena valorización al término de la campaña o proceso.	Si, actualmente la minería es una de las actividades económicas más rentables en nuestro país.	Si es rentable según los indicadores de utilidad comprobada.
6	¿La productividad del personal administrativo es eficiente?	Se podría decir que se encuentra en proceso de superar desviaciones, pero la producción se encuentra	Si, es eficiente sin embargo es importante mencionar que no cuenta con el soporte de sus superiores por lo que muchas veces algunas gestiones desaparecen en el camino.	Si, ya que la empresa RAFICM actualmente está distribuido por áreas y cada una de ellas cumple una función que va de la de la mano con las demás funciones, y por ello hay constante capacitación y actualización para el mejor rendimiento de los colaboradores en general.	No, debido a que no existe autonomía o independencia de la gerencia de Lima y esto vuelve deficiente la toma de decisiones con respecto a las actividades que se desarrollan en campo.	Si, muy eficiente. Como vuelvo a recalcar, con las limitaciones que le brinda la empresa, sacan el mayor provecho y se ingenian para salir adelante.
	¿La empresa cumple	Si, cumple con la tonelada y metro lineal programada por cada mes	Si porque el personal cumple con	Si, puesto que la empresa como contratista minero	Si, pero dejando de lado el bienestar del	En el margen, sí, porque no

7	actualmente con el rendimiento de producción establecido		el rendimiento y pasa el meta programado por la empresa	tiene el objetivo de cumplir con la producción establecida y la calidad requerida, la empresa raficm trabaja pata superar las expectativas de la empresa contratante.	personal y la cultura de seguridad.	se ha recepcionado quejas del avance de la producción por parte de compañía o los ingenieros de RAFICM.
8	¿La empresa corrige de manera inmediata las deficiencias de las áreas de supervisión?	Si, mediante capacitaciones de parte del Ing. residente y con firme convicción que el buen trato al personal se refleja en los resultados operativos.	Si, se comienza analizando el estado actual y se decide en qué área deseamos enfocarnos y así poder elaborar un plan para alcanzar los objetivos, utilizando una herramienta de análisis de deficiencias: un mapa del recorrido del cliente, un mapa de empatía, un modelo de servicio o un flujo de proceso de negocio.	Si, para poder encontrar las falencias y deficiencias se hace evaluaciones según el rendimiento de cada área y en base a los resultados se toma las mejores decisiones.	No, debido a la dependencia que existe con la gerencia de Lima, esto retrasa considerablemente la respuesta a los problemas existentes.	En Algunos casos Si examinan el problema y evalúan que cambios pueden realizar para cubrir esas deficiencias.
	¿La empresa inspecciona	Si, mediante el informe del ing. de seguridad y con las	Si, a través de la Identificación de	Si, la empresa realiza actividades sumamente	Solo a nivel de cumplimiento según	Si, lo hacen mediante los

9	constantemente las condiciones de trabajo de sus colaboradores ?	inspecciones inopinadas generadas por las diversas áreas.	Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC) con el fin de plantear y ejecutar acciones de mejora y reducir los riesgos de accidentes, buscando un ambiente saludable y seguro.	peligrosas y por ello hay un área específica que vela por la seguridad y bienestar de todos los colaboradores, así como supervisar las condiciones de trabajo, los implementar de seguridad y entre otros que eviten los accidentes en el trabajo.	normativa. Se evidencia un nivel Reactivo de cultura en seguridad.	ingenieros y supervisores. En caso de los supervisores están inspeccionando cada área a cada hora, viendo los avances, la seguridad y de qué manera se están realizando los trabajos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TEODORO CARRANZA ESTELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La administración de recursos humanos en RAFICM SAC,Lima,2022.", cuyo autor es CARDENAS TAIPE ROSMERI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TEODORO CARRANZA ESTELA DNI: 08074405 ORCID: 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 19- 11-2022 19:55:27

Código documento Trilce: TRI - 0446898