



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERIA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA EMPRESARIAL

**La metodología lean management y la gestión de recursos humanos
en una empresa contratista del sector minero, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Empresarial

AUTORES:

Wong Velasquez, Enrique Felix (ORCID: 0000-0003-0126-9186)

Zaldivar Osorio, Jaime Asunción (ORCID: 0000-0002-6104-4862)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estrategia y Planeamiento

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Lo dedicamos a nuestras familias por su apoyo incondicional, quienes nos incentivaron a seguir en la senda de alcanzar nuestras metas en el desarrollo profesional.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a todos que nos ayudaron con las inquietudes durante el desarrollo de esta. A las personas que nos brindaron la información necesaria para hacer posible este proyecto y a las demás personas que de una u otra manera aportaron en el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE

RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	7
IV. RESULTADOS	10
4.1 Estadística descriptiva de las variables	10
4.2 Prueba de hipótesis.....	15
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	20
REFERENCIAS	26
Anexo 1: Matriz de consistencia	28
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	29
Anexo 3: Nombre de expertos	30
Anexo 4: Validación de instrumento.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5: Índice de Cronbach	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensión Convocatoria	10
Tabla 2 Dimensión Selección	11
Tabla 3 Dimensión Adaptación	11
Tabla 4 Dimensión Desarrollo del Talento	12
Tabla 5 Dimensión Retención del Talento	13
Tabla 6 Dimensión Mejora Continua	13
Tabla 7 Dimensión Eficiencia	14
Tabla 8 Dimensión Creación de Valor	15
Tabla 9 Prueba de correlación de variables – hipótesis general	16
Tabla 10 Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 1	17
Tabla 11 Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 2	18
Tabla 12 Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 3	19

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar de qué manera se relaciona el Lean Management con la gestión del área de recursos humanos en una compañía minera, 2021. Para ello, se aplicó una investigación de enfoque cualitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional puesto que se buscó describir las variables para conocer la relación entre ambas, para lo que se empleó un diseño no experimental de tipo transversal porque se aplicó el análisis de datos dentro de un periodo determinado. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de Encuesta mediante un cuestionario como instrumento validado por juicio de expertos con una confiabilidad de Alfa de Cronbach; la prueba piloto fue aplicada a 19 encuestados, para la primera variable el valor del alfa de Cronbach de 0.89 de 16 elementos y para la segunda 0.79 de 9 elementos. Para el procesamiento de la información se apoyó en la estadística inferencial mediante el sistema SPSS versión 25; lo cual permitió llegar a la conclusión que la práctica de Lean Management se relaciona estrechamente con la administración de recursos humanos en la compañía minera 2021, obteniendo una significativa correlación representada con el 0.514 mediante la prueba de Spearman; demostrando que la correcta aplicación y dominio de esta herramienta mejora la productividad del área de Recursos Humanos y por ende, la gestión empresarial a un giro positivo, por lo que se insta a preparar e incentivar a los empleados sobre la importancia y utilidad de la implementación del nuevo método para que estén al tanto de los cambios en la organización y puedan colaborar con el fin de generar un beneficio para sí mismos y para la empresa.

Palabras clave: Lean, herramientas lean, minera, recursos humanos, management.

ABSTRACT

This research has been developed with the objective of determining how it is related to the practice of the Lean Management tool in the administration of the human resources area in the mining company, 2021. For this, a qualitative approach research was applied, applied type, descriptive correlational level since it was sought to describe the variables to know the relationship between them, for which a non-experimental design of a cross-sectional type was used because the data analysis was applied within a certain period. For data collection, the Survey technique was applied using a questionnaire as an instrument validated by expert judgment with a reliability of Cronbach's Alpha; The pilot test was applied to 10 respondents, for the first variable the Cronbach's alpha value of 0.89 of 16 elements and for the second 0.79 of 9 elements. In order to process the information, inferential statistics were used using the SPSS version 25 system; which allowed us to conclude that the practice of Lean Management is closely related to the administration of human resources in the mining company 2021, obtaining a significant correlation represented with 0.514 by the Spearman test; demonstrating that the correct application and mastery of this tool improves the productivity of the Human Resources area and therefore, the business management to a positive turn, for which it is urged to prepare and encourage employees about the importance and usefulness of the implementation of the new method so that they are aware of the changes in the organization and can collaborate in order to generate a benefit for themselves and for the company.

Keywords: Lean, lean tools, mining, human resources, management.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional vemos que Lean Management nació en Japón en el año 1950, posterior a la Segunda Guerra Mundial, confrontó coyunturas económicas muy grave que necesito reforzar sus finanzas por medio de una doctrina laboral consignada por su civilización, esta herramienta metodológica está compuesta por tres premisas, dar valor, descartar residuos y lograr la excelencia, su uso faculta a los trabajadores desarrollar sus competencias, como orden y hábitos, con esto, afianzar la calidad y confianza laboral, asimismo optimizar el ambiente laboral. Content (2021).

La finalidad de esta técnica es de transformar su nación en potencia, actualmente esta metodología de origen japonés es empleada a nivel mundial. Gran parte de las compañías que usan el Lean Management son incentivadas por planes globales de su creación, o al tener relación con mecanismos de supervisión, como los que se mencionan a continuación: Lean Manufacturing (Mantenimiento Productivo Total) y (Manufactura Clase Mundial), relacionado con la idea de producción incentivada de la propia empresa y por las normas de Seguridad.

En la actualidad nuestro país, las pequeñas y medianas empresas fueron creciendo, y es muy común en las organizaciones dedicadas a la minería en las distintas zonas del país donde se desarrolla el rubro, observándose inconvenientes de orden y de control, por este motivo se estudia el desperdicio en tiempo por el desconocimiento sobre el orden e higiene en el departamento de producción. Por este y otros motivos es necesario implementar un instrumento Lean Management como herramienta para la mejora continua de los procesos con el objetivo que logre que el bien o servicio salga con una muy buena calidad.

Según lo descrito se planteó las preguntas: ¿De qué manera la práctica de la herramienta Lean Management se relaciona con la administración del área de recursos humanos en la compañía minera, 2021?; luego se planteó los problemas específicos: a) ¿De qué manera la adaptación el Lean Management se relaciona con el personal de la compañía minera, 2021?; b) ¿De qué manera el uso de la metodología Lean Management se relaciona con la gestión del conocimiento de una

compañía minera, 2021?; c) ¿De qué manera el Lean Management se relación con la adaptación de los empleados en una compañía minera, 2021?

Los objetivos del presente estudio son: Determinar de qué manera se relaciona con la práctica de la herramienta Lean Management en la administración del área de recursos humanos en la compañía minera, 2021; Luego se planteó los objetivos específicos: a) Determinar de qué manera la adaptación el Lean Management se relaciona con el personal de la compañía minera, 2021; b) Establecer de qué manera el uso de la metodología Lean Management se relaciona con la gestión del conocimiento de una compañía minera, 2021; c) Identificar de qué manera el Lean Management se relaciona con la aceptación de los empleados en una compañía minera, 2021.

El trabajo científico se sustenta desde la óptica metodológica porque aplica métodos y procedimientos de investigación científica que sustenta la hipótesis y alcanzar sus objetivos.

Su importancia teórica proviene debido a que se usaron teorías sustentadas en el entorno científico y servirá como documento de consulta, apoyo a profesionales. Enfatiza la metodología del Lean Management y en la Gestión del Conocimiento del área de Recursos Humanos toma como base la: El orden, clasificación, normalización, disciplina y limpieza.

Se justifica a nivel social debido a que la herramienta del Lean Management involucra formación y capacitación de los colaboradores, particularmente en la disciplina y el compromiso, que servirán de ejemplo en un futuro para el nuevo personal y para otras empresas.

La justificación práctica porque resuelve problemas de empresas ligadas al rubro minero y permite ser aplicado en entornos similares.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación se vinculó con los siguientes estudios:

Cotera (2017), Tuvo como objetivo principal: “Proponer la aplicación de herramientas de Lean Manufacturing para optimizar el proceso productivo de la empresa de confección textil con la finalidad de incrementar su productividad” El trabajo concluyó que es necesaria una propuesta para aplicar las herramientas del Lean Manufacturing con la finalidad de cumplir de forma oportuna con las fechas pactadas para las entregas, y de esta manera aumentar la productividad y evitar los desperdicios.

Pedraza (2018), Tuvo como objetivo principal: “Identificar la mejora que genera el Lean Management en la atención al cliente de la empresa distribuidora Copacabana S.R.L”. Esta investigación presentó una metodología de tipo cuantitativa. Se concluyó que la herramienta lean management optimizo la atención al cliente de la empresa distribuidora Copacabana S.R.L.

Cifuentes (2019), Tuvo como objetivo principal “Mejorar los procesos productivos con Lean Manufacturing para la Calidad de los productos terminados en la empresa de fundición Aleaciones Técnicas Espaciales SAC”. El diseño de investigación es cualitativa y cuantitativa. Se concluyó, que por medio de la mejora de los Procesos Productivos con el uso Lean Manufacturing la garantía de cumplir con las especificaciones técnicas de los productos en la empresa mejoró totalmente.

En los estudios internacionales como Santo (2018), su objetivo principal fue: “Diseñar un plan estratégico de mejora para los procesos del Departamento de Servicios Técnicos de la empresa Imocon S.A.S. de la sucursal de Barranquilla, basado en técnicas de Lean Manufacturing, que permitan lograr el mejor desempeño, tiempos más rápidos y reducción de costos”. Este estudio concluyó que para lograr la implementación del plan es necesaria la vinculación total y compromiso de todos los involucrados desde los directores hasta el nivel operativo, esta será la única manera de alcanzar los objetivos perseguidos.

Agamez (2016), en su estudio tuvo como objetivo general: “Evaluar la Implementación de Prácticas Lean en Empresas Procesadoras de Leche del Oriente

Antioqueño, así como su eficiencia mediante el Análisis Envolvente de Datos (DEA)". tuvo un tipo de investigación de tipo descriptiva con el objeto de tener conocimientos sobre la aplicación de técnicas Lean, y su eficiencia en el sector. Y tuvo como conclusión que existe una correlación positiva entre la implementación de prácticas Lean y la eficacia técnica.

Agudelo (2019), en su estudio tuvo como objetivo principal: "Analizar la gestión humana en proyectos de organizaciones colombianas a partir de las principales metodologías existentes". La investigación fue de tipo cualitativo. Se concluyó que la investigación evidencia la importancia significativa de la gestión humana en proyectos y el poco interés de los responsables de la empresa en cuanto a las metodologías.

Prada (2016) en su estudio tuvo como finalidad proponer un modelo de gestión humana para la empresa la Torta Española, que permita a la organización gestionar de manera eficiente la administración de sus empleados, la investigación es aplicada, cuantitativo no experimental, tuvo como conclusión que el manejo de los procesos no cumple con un objetivo estratégico, pero si es funcional para la organización.

La importancia de los recursos humanos es significativa en toda organización y radica en la destreza para lograr de manera oportuna y eficiente los objetivos y metas trazadas, esto requiere de personas capacitadas en la organización, que mediante sus conocimientos y habilidades obtengan el éxito que es fruto de su esfuerzo. "Todas las empresas tienen un elemento común: están formadas por personas que realizan las gestiones y de ellas depende los logros y los errores. Por esta razón no es descabellado pensar que forman el recurso más codiciado y valioso en la sociedad. Si se dispusiera de gran cantidad de capitales, equipos de última generación e instalaciones, pero por el contrario no se contará de las personas, o estas estuvieran mal guiadas, con falta de estímulos, con poca motivación para realizar sus funciones, el éxito no sería posible. Una organización está constituida por seres humanos que unen sus esfuerzos para beneficio mutuo.

Es a través de los recursos humanos que los otros recursos se pueden usarse con eficiencia. Por esto, podemos decir que las personas integrantes de la organización

son el verdadero motor de la misma, y que sin su apoyo podríamos decir que no habría empresa. Por lo antes expuesto es importante resaltar que, a la hora de enseñar estos conceptos a los alumnos, entiendan que el principal activo de una empresa es el factor humano. Cruz R (2017).

Según Dessler (2015), El recurso humano es como un conjunto de opiniones para la formulación y ejecución de praxis y lineamientos que generen en los trabajadores las destrezas y comportamientos que la empresa requiere para lograr sus metas estratégicas.

Sobre el talento humano Reyes (2015) explica que la organización debe responder a las innumerables variaciones que experimenta la sociedad en general y al mundo laboral en esencia se destacan: el aumento de la competitividad y la por ende la necesidad de ser competitivo, los gastos y las bondades que guardan relación con el uso del recursos humanos, la tragedia de la producción, el brusco aumento del ritmo y diversidad y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales, la sintomatología de los cambios en la operatividad de los sitios de trabajo.

El progreso de las capacidades con el objetivo de lograr las metas en la empresa, para así obtener un mejor rendimiento en todo el sistema, es decir, debe existir un correcto acoplamiento entre el sistema y el capital humano. Ese sistema de gestión debe estar en la capacidad de medir y organizar el desempeño de los colaboradores a través de la formación, el feed back y la ayuda, a los fines de obtener un panorama más claro de lo que se necesita aprender o remozar logrando un crecimiento personal y de la organización, denotando la importancia que tiene invertir en tiempo y recursos para mejorar el nivel de los colaboradores. En fin, el objeto de la Gestión Humana es organizar, estimular, preparar y planificar a su recurso humano para hacerlo más diestro en las labores de producción, logrando una mejora significativa en los resultados de las mismas y alcanzando los objetivos estratégicos de la organización que en fin es el objetivo máspreciado en las sociedades.

Tiene gran diversidad de características para que las compañías logren un óptimo desarrollo, el principal es la conjugación del personal y los bienes de la empresa, el objetivo primordial es que el trabajador sea visto y se sienta como un ser humano antes que un trabajador.

La metodología Lean Management de acuerdo a Hernández (2013) la metodología rápida o también conocida en el mundo como “Administración Lean” consiste en utilizar técnicas, modelaje y herramientas para la planeación, monitoreo y procesos con la única finalidad de lograr excelencia en el interior de una sociedad u entidad, mediante el desempeño y buen servicio al usuario, de acuerdo a la adaptación de prototipos ajustándose al dinamismo de los requerimientos del usuario. Consiste en producir lo justo en el momento propicio, tal y como lo afirma la Técnica Just in Time (Justo a Tiempo), previniendo el desgaste de energía lo cual se traduce en ahorro. La técnica LEAN genera aumentos en el rendimiento, volumen y eficacia, también en el mejor uso de los recursos y disminución en los inventarios, requerimiento de lugar, mejora de los plazos. Se puede decir entonces, que el lean management es una forma de administrar o dirigir, que tiene como finalidad optimar y encuadrar los procesos de los empleados dentro de la organización, y funcione más efectivamente. Por lo general se relaciona al concepto de producción. Por lo que, es considerado un proceso que ejecuta un análisis en las organizaciones. También se puede hacer una comparación con logros de años anteriores y comprobar las variaciones en periodos diferentes. Lean solicita una transformación literal interna, conjuntamente con gerencia de primer nivel, y lograr adaptarlo adecuadamente.

La hipótesis del estudio es: Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del área de recursos humanos de una compañía minera, 2021. Y tiene como hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y el personal polivalente de una compañía minera, 2021; b) Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del talento de una compañía minera, 2021; c) Existe relación significativa entre el Lean Management y la selección del talento para la compañía minera, 2021.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación posee el enfoque cuantitativo, es de tipo aplicada porque se utilizó teorías y conceptos convencionalmente aceptados, es de nivel descriptivo correlacional puesto que buscó describir las variables y conocer la relación que existe entre el Lean Management y la Gestión de Recursos humanos.

En cuanto al diseño, no se manipuló las variables por lo que se le puede considerar de diseño no experimental, además de ellos se considera un estudio transversal por cuanto se estudió los datos dentro de un momento determinado. Hernández, Fernández & Batista (2014).

3.2 Variable y operacionalización

En la presente investigación se determinaron dos variables: a) Gestión de recursos humanos y b) Lean Management.

La matriz de operacionalización se presentó en el anexo N° 2.

Variable Lean management: Según Michael (2002) Es una filosofía de trabajo apoyada en la mejora continua que tiene como finalidad maximizar la eficiencia para evitar la pérdida de recursos, identificando los procesos para crear valor y satisfacer mejor al cliente.

Dimensiones Lean Management:

Mejora continua: Según Sullivan (2014) define como un esfuerzo para implementar medidas de mejora en las áreas de la organización con una actitud de cambio de manera permanente.

Eficiencia: Según Gómez (2010) la eficiencia es entendida como maximizar los resultados con el menor recurso posible.

Creación de valor: Según Rapallo (2002) lo define como revisar los procesos y ver cuales generan valor y mejorarlos.

Variable Gestión de recursos humanos: Según Siliceo (1997). La gestión de RRHH consiste en procesos óptimos con la finalidad de atraer el capital humano, requerimiento, elección, comprende también formación y valoración del personal dentro de la organización con la finalidad de crear un ambiente propicio de realización y crecimiento profesional.

Dimensión gestión de recursos humanos:

Reclutamiento: Chiavenato (2008) lo define como la convocatoria pública de personal por parte de una organización para captar nuevo personal.

Selección: Según Chiavenato (2008) entendida por clasificar y identificar los perfiles que se adaptan al puesto solicitado.

Adaptación: Según Rodríguez (2002) lo define como cambios que tiene el personal con los nuevos principios y valores de la organización.

Desarrollo del talento: Según Goleman (2012) lo define como la evolución de mejora que tiene el personal dentro de la empresa.

Retención del talento: Según Prieto (2013) menciona que son mecanismos que integra la empresa para motivar al personal dentro de su puesto de trabajo.

3.3 Población censal

La población está conformada por 26 personas que laboran en el área de recursos humanos, se aplicó el criterio de exclusión a 7 trabajadores por encontrarse en obra o campamento quedando como población de estudio a 19 colaboradores. Para Hernández (2014) La población viene a ser al grupo de los casos que coinciden con características similares y comunes.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de información se dio con la técnica de la encuesta. El instrumento fue evaluado por juicio de tres expertos y se demostró la confiabilidad a través del método de alfa de cronbach. Ver anexo 5.

Según Hernández (2014) la confiabilidad del cuestionario es cuando los resultados son consistentes y coherentes.

La prueba piloto fue aplicada a 10 encuestados, para la primera variable el valor del alfa de cronbach de 0.89 de 16 elementos y para la segunda 0.79 de 9 elementos.

3.4 Análisis de datos

La información se procesó y se sistematizó. Se apoyó en la estadística inferencial. La información recolectada fue procesada con el SPSS versión 25. Para fines de presentación esta información se puso en formato APA y se agregó la interpretación.

3.5 Aspectos éticos

Los aspectos éticos del estudio se dieron según los principios fundamentales del respeto, la voluntariedad, el anonimato, y se solicitó la autorización de las autoridades competentes.

La información recogida fue tratada con reserva, y la información proporcionada por las personas que trabajan en el área de recursos humanos. Además, las teorías que se utilizaron en el presente estudio cumplió con citar correctamente al autor, publicación, país, entre otros, respetando la autoría y las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva de las variables

Tabla 1:

Variable: *Gestión de Recursos Humanos*

Dimensión: Convocatoria

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	4	7.0%	7.0%	7.0%
Válidos A veces	8	14.0%	14.0%	21.0%
Casi siempre	18	31.6%	31.6%	52.6%
Siempre	27	47.4%	47.4%	100.0%
Total	57	100.00%	100.00%	

Interpretación: En lo que respecta a la convocatoria y las respuestas de los 19 encuestados que contestaron a 3 ítem que forman la dimensión, el 7% que no está de acuerdo en que una convocatoria sea indispensable para proceder con el proceso de selección y contratación de personal, mientras que el 14% considera que un proceso de convocatoria laboral no es del todo necesario, sin embargo, se adaptan a las normativas de la empresa. Por otro lado, el 31.6% está de acuerdo con este contexto y, finalmente un 47.4% considera que es necesario efectuar una convocatoria para estudiar al prospecto que podría o no, ingresar a la empresa.

Tabla 2:**Dimensión: Selección**

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Válidos	Nunca	3	5.3%	5.3%
	Casi nunca	7	12.3%	17.5%
	A veces	12	21.1%	38.6%
	Casi siempre	16	28.1%	66.7%
	Siempre	19	33.3%	100.0%
Total	57	100.00%	100.00%	

Interpretación: Se puede observar que, como continuidad al proceso de contratación, existe un 5.3% de los encuestados que lo considera algo innecesario y anticuado que bien se podría llevar de otro modo, el 12.3% no está en total acuerdo en efectuar el proceso de este modo; existe un 21.1% que no lo considera como algo indispensable, pero como todo proceso es necesario se mantienen de acuerdo, mientras que un 28.1% considera necesario y enriquecedor que se lleve a cabo un proceso de selección, coincidiendo con el 33.3% que considera que el proceso de Selección y todo lo que ello conlleva es indispensable para el ingreso de personal altamente calificado a la empresa

Tabla 3:**Dimensión: Adaptación**

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Válidos	Nunca	3	5.3%	5.3%
	Casi nunca	16	28.1%	33.3%
	A veces	12	21.1%	54.4%
	Casi siempre	12	21.1%	75.4%
	Siempre	14	24.6%	100.0%
Total	57	100.00%	100.00%	

Interpretación: El proceso de adaptación representa una función importante para el nuevo empleado dentro del entorno laboral. De los encuestados para esta dimensión 5.3% que no lo considera en lo absoluto como algo que influya o adquiera importancia para el trabajador y su relación en el ambiente de trabajo, el 28.1% no lo toma como algo imprescindible para el proceso de contratación, existe un 21.1% que, si bien considera que es parte principal del proceso de contratación, no le toma la misma importancia, al igual que otro 21.1% que está de acuerdo con la afirmación de la mayoría representada por el 24.6%, que reconoce que es un Proceso y que afianza las competencias para la preparación del empleado a un cargo donde se acople y ejerza bien su labor

Tabla 4:

Dimensión: *Gestión del Talento*

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Nunca	1	1.8%	1.8%	1.8%
Casi nunca	6	10.5%	10.5%	12.3%
Válidos A veces	12	21.1%	21.1%	33.3%
Casi siempre	18	31.6%	31.6%	64.9%
Siempre	20	35.1%	35.1%	100.0%
Total	57	100.0%	100.0%	

Interpretación: En esta dimensión un 1.8% al igual que un 10.5% no están del todo de acuerdo o conformes con el proceso del desarrollo que este implica; el 21.1% se puede decir que asume que, el desarrollo del talento se aplica conforme se ejerce la labor y adquiere experiencia, mientras que, por otra parte, 31.6% que también apoya el crecimiento personal como parte del desarrollo del talento que permite que el ejercicio de sus labores de una manera más eficiente, en concordancia con el 35.1% que está totalmente de acuerdo y consciente en cómo la capacidad de ejercicio que adquiere una persona permite mejorar el proceso para desarrollar su talento

Tabla 5:**Dimensión:** *Retención del Talento*

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Nunca	2	3.51%	3.51%	3.51%
Casi nunca	4	7.01%	7.01%	10.52%
Válidos A veces	11	19.30%	19.30%	29.82%
Casi siempre	18	31.58%	31.58%	61.40%
Siempre	22	38.60%	38.60%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%	

Interpretación: Para las empresas, retener el talento es lo que le proporciona una fuerza creativa al equipo de trabajo; ante ello, un 7% y un pequeño grupo representado por el 3.5% no representa un proceso necesario para que pueda prevalecer la productividad de una empresa. Por su parte, un 19.3% considera que, si es importante mantener motivado y valorado al equipo de trabajo, no debe ser motivo para que de ello dependa la productividad del equipo; el 31.6% que señala que el valor que se le demuestra a los talentos presentes en el equipo de trabajo es importante para hacer crecer el equipo de trabajo y, por último, el 38.6% considera que es importante mantener una constante motivación y estimulación.

Tabla 6:**Variable:** *Lean Management***Dimensión:** *Mejora Continua*

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Válidos A veces	10	17.5%	17.5%	17.5%
Casi siempre	22	38.6%	38.6%	56.1%
Siempre	25	43.9%	43.9%	100.0%
Total	57	100.0%	100.0%	

Interpretación: El 17.5% considera que la mejora continua no depende por completo de la empresa, sino que debe ser un proceso individual de crecimiento, sin embargo, si es para mutuo beneficio es un proceso que no debe faltar en ninguna institución; el 38.6% reconoce que genera mayor fuerza y productividad a la empresa y le da fuerza en posicionamiento ya que tiene un equipo bien preparado para asumir cualquier reto, mientras que el 43.9% de los encuestados está totalmente de acuerdo en los beneficios que traen los procesos de mejora continua; la preparación del equipo de trabajo.

Tabla 7:

Dimensión: Eficiencia

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Nunca	2	3.5%	3.5%	3.5%
Casi nunca	11	19.3%	19.3%	22.8%
Válidos A veces	7	12.3%	12.3%	35.1%
Casi siempre	19	33.3%	33.3%	68.4%
Siempre	18	31.6%	31.6%	100.0%
Total	57	100.0%	100.0%	

Interpretación: La eficiencia de la compañía tiene mucho que ver con el rendimiento de sus empleados y lo mucho que invierta en tiempo y preparación tanto él mismo como la propia empresa. el 19.3% y el 3.5% señalan que, a su criterio, la eficiencia de la empresa no corresponde a la maximización de los recursos sino al aporte que todo trabajador debe dar como parte activa de una institución, independientemente de su preparación o el aporte de la empresa para su desarrollo personal. El 12.3% da a entender que el rendimiento no depende únicamente del valor agregado a los recursos sino del propio criterio que se le aporta al crecimiento personal como individuos y no como un conglomerado dentro de una institución, mientras que el 33.3% de los encuestados, al igual que el 31.6% consideran que la eficiencia de una empresa maximiza el uso de los recursos tanto humanos como materiales y por ende genera una mayor productividad.

Tabla 8:

Dimensión: Creación de Valor

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Válidos	Nunca	1	1.8%	1.8%
	Casi nunca	10	17.5%	19.3%
	A veces	16	28.1%	47.3%
	Casi siempre	18	31.6%	78.9%
	Siempre	12	21.1%	100.0%
Total	57	100.0%	100.0%	

Interpretación: Crear valor es generar en el equipo el estímulo que requiere la empresa para destacar por encima del resto. Ante ello, un 1.8% en concordancia con el 17.5% no consideran que tiene que ver la capacidad ni su desarrollo con la creación de valor porque una no debe depender de la otra para que el equipo de trabajo pueda tener éxito. Por su parte el 28.1% señala que no es del todo válido porque la capacidad de una persona no puede ser indispensable para generar un valor a la empresa, pero si aporta crecimiento y desarrollo para la misma, mientras que el 31.6% de los encuestados consideran que la innovación también aporta un beneficio en la creación del valor, así como el 21.1% que está de acuerdo con los procesos de creación de valor.

4.2 Prueba de hipótesis

Según Hernandez (2017), menciona que tenemos dos formas de determinar la prueba de hipótesis, por un lado, tenemos los análisis paramétricos y el no paramétricos, los dos tienen premisas que contrastan, ello será de acuerdo al planteamiento del problema, el tipo de hipótesis y el nivel.

De acuerdo a la medición de las variables se miden en escala ordinal vemos que el estudio no cumple con los análisis paramétricos, por ello, teniendo en cuenta que las variables que se utilizan en la investigación son categóricas usaremos los análisis no

paramétricos, además que los coeficientes de correlación por rangos se encuentran ordenados.

Según lo antes mencionado se optó por usar el coeficiente de correlación de Spearman

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del área de recursos humanos de una compañía minera, 2021.

Ha: Si existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del área de recursos humanos de una compañía minera, 2021.

Significación:

La presente hipótesis debe tener una significancia mínima de $P = 0,05$ con un nivel de aceptación = 95%, por ello se plantea la siguiente regla: Sig. E > Sig. P. (0.05) entonces se rechaza Ho, Sig. E < Sig. P. (0.05) entonces se acepta Ho

Tabla 9:

Prueba de correlación de variables – hipótesis general

		Variable primera	Variable segunda	
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	19	
	Lean Management	Coeficiente de correlación	0.514"	1,000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	19	19

Interpretación: De la tabla 9 indica la prueba de Spearman donde ve las dos variables de la investigación la cual posee un nivel de significancia menos a 0.05, por ello, se

rechaza la hipótesis nula, vemos también una correlación de 0.514 lo que indica que existe una relación considerable, por ello, se acepta la hipótesis de la investigación con una relación moderada positiva entre el Lean Management y la gestión de recursos humanos de una compañía minera, 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y el personal polivalente de una compañía minera, 2021.

Ha: Si existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y el personal polivalente de una compañía minera, 2021.

Tabla 10:

Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 1

			variable primera	variable segunda
Rho de Spearman	Personal polivalente	Coeficiente de correlación	1,000	0.618"
		Sig. (bilateral)		.004
		N	19	19
	Lean Management	Coeficiente de correlación	0.618"	1,000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	19	19

Interpretación: De la tabla 10 indica la prueba de Spearman donde ve las dos variables de la investigación la cual posee un nivel de significancia menos a 0.05, por ello, se rechaza la hipótesis nula, vemos también una correlación de 0.618 lo que indica que existe una relación considerable, por ello, se acepta la hipótesis de la investigación con una relación moderada positiva entre la adaptación del Lean Management y el personal polivalente de una compañía minera, 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del talento de una compañía minera, 2021.

Ha: Si existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del talento de una compañía minera, 2021

Tabla 11:

Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 2

			Variable primera	Variable segunda
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	0.541"
		Sig. (bilateral)		.003
		N	19	19
	Lean Management	Coeficiente de correlación	0.541"	1,000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	19	19

Interpretación: De la tabla 11 indica la prueba de Spearman donde ve las dos variables de la investigación la cual posee un nivel de significancia menos a 0.05, por ello, se rechaza la hipótesis nula, vemos también una correlación de 0.541 lo que indica que existe una relación considerable, por ello, se acepta la hipótesis de la investigación con una relación moderada positiva entre la adaptación del Lean Management y la gestión del talento de una compañía minera, 2021

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el Lean Management y la selección del talento para la compañía minera, 2021.

Ha: Si existe relación significativa entre el Lean Management y la selección del talento para la compañía minera, 2021.

Tabla 12:

Prueba de correlación de variables – hipótesis específica 3

			Variable primera	Variable segunda
Rho de Spearman	Selección del talento	Coefficiente de correlación	1,000	0.618"
		Sig. (bilateral)		.004
		N	19	19
	Lean Management	Coefficiente de correlación	0.618"	1,000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	19	19

Interpretación: De la tabla 12 indica la prueba de Spearman donde ve las dos variables de la investigación la cual posee un nivel de significancia menos a 0.05, por ello, se rechaza la hipótesis nula, vemos también una correlación de 0.618 lo que indica que existe una relación considerable, por ello, se acepta la hipótesis de la investigación con una relación moderada positiva entre el Lean Management y la selección del talento para la compañía minera, 2021.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos:

5.1 Discusión por Objetivos

La adaptación del Lean Management se relaciona estrechamente con el personal de la compañía minera ya que la buena gestión depende principalmente del talento humano y la correcta aplicabilidad de esta herramienta, coincidiendo con Desler (2015), donde expone que el recurso humano es como un conjunto de opiniones para la formulación y ejecución de praxis y lineamientos que generen en los trabajadores las destrezas y comportamientos que la empresa requiere para lograr sus metas estratégicas.

El uso de la metodología Lean Management se relaciona directamente con la gestión del conocimiento ya que aumenta la productividad mediante el aprendizaje, desarrollo de sus habilidades y nuevas herramientas a través de la ejecución de nuevas prácticas, similar a Pedraza (2018), donde concluye que la herramienta lean management optimizó la atención al cliente de la empresa distribuidora Copacabana S.R.L.

El Lean Management sobre la aceptación de nuevos empleados para la compañía minera ha demostrado ser una estrategia favorable aplicada a la evaluación de las capacidades de los nuevos prospectos y lo que pueden aportar positivamente para la compañía. Como Santo (2018) concluyó que para lograr la implementación del plan es necesaria la vinculación total y compromiso de todos los involucrados desde los directores hasta el nivel operativo, esta será la única manera de alcanzar los objetivos perseguidos.

5.2 Discusión Metodológica

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo coincidiendo con los autores Blasco y Pérez (2007:25), donde señalan que la investigación cualitativa estudia la

realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas; lo que se aplica en esta investigación al medir no desde un enfoque subjetivo sino objetivo las capacidades que posee el talento humano de la empresa y analizando los factores a desarrollar y aprovechar en base a las herramientas como el Lean Management para potenciar la gestión de la compañía.

Se considera de tipo aplicada porque se aplicaron teorías y conceptos convencionalmente aceptados; tal como señala Lozada (2014) donde explica que la investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo, demostrando como la aplicación de las nuevas herramientas fomenta la creatividad y crecimiento de la compañía desde sus bases.

Se considera una investigación de nivel descriptivo correlacional puesto que busca describir las variables y conocer la relación que existe entre el Lean Management y la Gestión de Recursos humanos, determinando que la aplicación de Lean Management favorece la gestión de Recursos humanos y facilita el flujo de información haciendo más ameno el aprendizaje mutuo y crecimiento entre empleados y empleadores.

Posee un diseño no experimental de tipo transversal, coincidiendo con Hernández et al. (2014) estudia los datos dentro de un periodo determinado, lo cual se genera en el periodo de ejercicio de la compañía minera para el año 2021; sin manipular las variables de estudio.

Tomando en cuenta los antecedentes de investigaciones previas realizadas por otros autores, se concuerda en que la investigación, dentro del marco metodológico aplicado estuvo orientada en la correcta dirección para el estudio, análisis y obtención de resultados en base a las propuestas realizadas como base de la investigación.

5.3 Discusión por Hipótesis

De acuerdo con el contraste de hipótesis en concordancia con Hernandez (2017), menciona que existen dos formas de determinar la prueba de hipótesis, por un lado, existen los análisis paramétricos y el no paramétricos, los dos tienen presupuestos que contrastan, ello será de acuerdo al planteamiento del problema, el tipo de hipótesis y el nivel.

Respecto a la Hipótesis general planteada “Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del área de recursos humanos de una compañía minera, 2021”, se estima mediante la prueba de Spearman que existe una significativa relación entre ambas variables, por lo que se da por acertada esta hipótesis. Asimismo, respecto a las hipótesis específicas planteadas en esta investigación se discute lo siguiente:

Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y el personal polivalente de una compañía minera, 2021; aplicando igualmente el análisis de las variables presentadas, se obtiene una correlación de 0.618 lo que indica que existe una relación considerable entre la adaptación de esta herramienta y el desarrollo del potencial del personal en la compañía minera.

Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del talento de una compañía minera, 2021; analizando los resultados anteriores al igual que las variables estudiadas, se reconoce una correlación de 0.541; determinando que existe una relación considerable entre estos dos aspectos planteados.

Existe relación significativa entre el Lean Management y la selección del talento para la compañía minera, 2021. En efecto con la investigación y los resultados obtenidos por los instrumentos aplicados y la prueba de Spearman donde muestra una correlación de 0.618 entre las variables y finalmente se determina que si existe una relación entre el Lean Management y la selección de talento humano para ingresar a la compañía.

Se reconoce que la investigación aplicada logró demostrar la relación y relevancia que tiene para la compañía minera en 2021 la aplicación de Lean Management como una herramienta de desarrollo y productividad, demostrando que las hipótesis planteadas se reconocen efectivamente mediante la relación que guardan las variables de estudio.

VI. CONCLUSIONES

Haciendo un contraste de los resultados obtenidos en la investigación en relación a los objetivos planteados se llega a las siguientes conclusiones:

Según el objetivo general se determina que la práctica de Lean Management se relaciona estrechamente con la administración de recursos humanos en la compañía minera 2021, obteniendo una significativa correlación representada con el 0.514 mediante la prueba de Spearman; demostrando que la correcta aplicación y dominio de esta herramienta mejora la productividad del área de Recursos Humanos y por ende, la gestión empresarial a un giro positivo.

De igual modo, relacionando con la hipótesis específica 1, donde se concluye que la adaptación el Lean Management se relaciona positivamente con el desarrollo del personal de la compañía minera, 2021, presentando un 0.541 de correlatividad entre ambos aspectos, determinando así que, aplicando esta herramienta, el desarrollo del personal se puede incrementar para el beneficio de la compañía.

De acuerdo al segundo objetivo específico se concluye que el uso de la metodología Lean Management se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento de una compañía minera, representado por el 0.541 según la prueba de Spearman, siendo éste un aporte favorable para la compañía y el desarrollo de las habilidades particulares existentes dentro de un conglomerado.

Por último, el tercer objetivo presentando una correlación de 0.618 entre las variables, se relaciona estrechamente con la aceptación de los empleados en una compañía minera, porque mediante el Lean Management se permite analizar las potencialidades de los prospectos y lo que pueden aportar a la compañía mediante su ingreso, cumpliendo así con todas las hipótesis de manera positiva.

VII. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones van dirigidas a la Jefatura de recursos humanos con la finalidad de facilitar la implementación de la metodología Lean Management para gestionar adecuadamente el talento humano que se evidenció como una necesidad:

1. Entrenar al personal del área de recursos humanos sobre la metodología Lean management con el objetivo de brindar una óptima formación al personal para que puedan colaborar de manera eficiente en la implementación del Lean management.
2. Establecer planes de estímulos laborales que permita motivar a los empleados para favorecer la implementación de la metodología Lean management de manera activa y estén al tanto de los cambios en la organización y trabajar en equipo con el fin de generar un beneficio para sí mismos y para la empresa.
3. Desarrollar programas de desarrollo de competencias mediante el uso de la metodología Lean Management, por ello es necesario generar las competencias con la metodología en el gestionamiento de las competencias de los empleados, para ello es fundamental comenzar con el empoderamiento para mejorar la toma de decisiones en los demás niveles.
4. Se recomienda por último, se pueda replicar la implementación del sistema Lean Management en las demás áreas, a fin de optimizar la gestión empresarial y así mejorar el flujo de información y mantener una dinámica en el desarrollo de las capacidades individuales de los empleados y de la empresa.

REFERENCIAS

Agamez Licha, J. D. (2016). Evaluación de la implementación de prácticas Lean en empresas procesadoras de leche del oriente Antioqueño y medición de la eficiencia aplicando el análisis envolvente de datos. Antioquia, Colombia.

Agudelo Pérez, D. (2019). Gestión de Recursos Humanos en la Gestión de Proyectos de Organizaciones Colombianas Paradojas entre la Teoría y la Práctica. Medellín, Colombia.

Astudillo, R. y. (11 de SEPTIEMBRE de 2017). La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional. Obtenido de EUMED:

<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html>

Cruz Perdomo, R. E. (25 de 10 de 2017). mintecon. Obtenido de la importancia de los Recursos humanos.:

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>

Dessler Gary, V. R. (2015). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Pearson.

Edwin, N. A. (2014). Talento Humano. Revista Administrativa Gestión, 14.

González Rodríguez, L. M. (2017). El hombre en la guía PMBOK del Project Management Institute (PMI) para la gerencia de proyectos: análisis crítico desde el estudio de las organizaciones. Medellín, Colombia.

Hernández, R. & Fernández, C. & Baptita, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª ed. México: McGraw Hill.

Mora Venegas, C. (2017). Gestión de talento humano. isuuu, 9-24.

Ortiz, C. y. (2014). Competitividad y factores de éxito en empresas. Enlace Revista Venezolana de Información, Tecnología y conocimiento, 1.

- Oscar, P. (23 de 05 de 2016). Gestión del talento humano y su importancia. Obtenido de Blog People Netx: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Reyes, J. (2015). Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos. Colombia.
- Santodomingo Ochoa Aristides, R. A. (2018). Plan de Mejora para el Departamento de Servicio Técnico en la empresa Imocom S.A.S. Basado en Lean Manufacturing. Barraquilla, Colombia.
- Stefanu, Y. (25 de agosto de 2016). Elementos que debes integrar en la comunicación interna de tu empresa, OBS. Obtenido de Building Talent: <https://www.il3.ub.edu/blog/5-elementos-comunicacion-interna-empresa/>
- Vallejo Chavéz, I. M. (2016). Gestión del Talento Humano. Ecuador: Espoch.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

"La Metodología Lean Management y la gestión de recursos humanos en una empresa minera, año 2021"

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿De qué manera Lean Management se relaciona con la gestión de recursos humanos compañía minera, año 2021?	Determinar de qué manera se relaciona con la práctica de la herramienta Lean Management en la administración del área de recursos humanos en la compañía minera, año 2021.	Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del área de recursos humanos de una compañía minera, año 2021.	Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Convocatoria	Tipo de investigación: Cualitativa, Instrumento: Cuestionario, Población: Área de recursos humanos, población de estudio: 19 personas.
					Pre - selección	
				Selección	Evaluación	
					Método	
				Adaptación	Competencia	
					Flexibilidad	
				Gestión del talento	Polivalente	
					Crecimiento	
Retención del talento	Valoración					
	Estímulos					
¿De qué manera la adaptación el Lean Management se relaciona con el personal de la compañía minera, año 2021?	Determinar de qué manera la adaptación el Lean Management se relaciona con el personal de la compañía minera, año 2021	Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y el personal polivalente de una compañía minera, año 2021.	Lean Management	Mejora continua	Procesos	
		Mejora				
¿De qué manera el uso de la metodología Lean Management se relaciona con la gestión del conocimiento de una compañía minera, año 2021?	Establecer de qué manera el uso de la metodología Lean Management se relaciona con la gestión del conocimiento de una compañía minera, año 2021.	Existe relación significativa entre la adaptación del Lean Management y la gestión del talento de una compañía minera, año 2021.		Eficiencia	Recursos	
					Rendimiento	
¿De qué manera el Lean Management se relaciona con la adaptación de los empleados en una compañía minera, año 2021?	Identificar de qué manera el Lean Management se relaciona con la aceptación de los empleados en una compañía minera, año 2021.	Existe relación significativa entre el Lean Management y la selección del talento para la compañía minera, año 2021.	Creación de valor	Capacidad		
				Innovar		

Anexo 2

Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	La gestión de RRHH consiste en procesos óptimos con la finalidad de atraer el capital humano, reclutamiento, selección, comprende también la adaptación, desarrollo y retención del talento del personal dentro de la organización con la finalidad de crear un ambiente propicio de realización y crecimiento profesional. Siliceo (1997)	Se estableció cinco dimensiones que fueron aplicadas en un instrumento de medición establecido por diez ítems, aplicado a 19 trabajadores del área administrativa. Después se analizó los datos mediante la estadística descriptiva e inferencial para contrastar la prueba de hipótesis.	Reclutamiento	Convocatoria	1	Ordinal (Likert)
				Pre - selección	2	
			Selección	Evaluación	3	1. Nunca
				Método	4	2. Casi nunca
			Adaptación	Competencia	5	3. A veces
				Flexibilidad	6	
			Gestión del talento	Polivalente	7	4. Casi siempre
				Crecimiento	8	
			Retención del talento	Valoración	9	
				Estímulos	10	5. Siempre
Lean Management	Filosofía de trabajo apoyada en la mejora continua que tiene como finalidad maximizar la eficiencia para evitar la pérdida de recursos, identificando los procesos para crear valor y satisface mejor al cliente. Michael (2002)	Se estableció tres dimensiones que fueron aplicadas en un instrumento de medición establecido por nueve ítems, aplicado a 19 trabajadores del área administrativa. Después se analizó los datos mediante la estadística descriptiva e inferencial para contrastar la prueba de hipótesis.	Mejora continua	Procesos	1	Ordinal (Likert)
				Procedimiento	2	
				Mejora	3	1. Nunca
			Eficiencia	Recursos	4	2. Casi nunca
				Rendimiento	5	
				Productividad	6	3. A veces
			Creación de valor	Actividades	7	
				Capacidad	8	4. Casi siempre
				Innovar	9	5. Siempre


Anexo 3

Nombre de expertos / Validación de instrumento

Nombre y apellido del experto	Especialidad	Aplicable
Lic. Omar Collantes Donayre	Relaciones industriales.	Aplica
CPC. Lus Burga Burga	Recursos humanos.	Aplica
CPC. Edmundo Astete Lavado	Recursos humanos.	Aplica

VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Convocatoria	1. Esta de acuerdo con los procesos de reclutamiento.					
	2. La convocatoria es parte del proceso de reclutamiento.					
	3. La pre - selección es un filtro después de la convocatoria.					
Selección	4. Está de acuerdo con el proceso de selección.					
	5. La evaluación es parte del proceso de selección.					
	6. El método de valuación es adecuado para la selección.					
Adaptación	7. Está de acuerdo con el proceso de adaptación.					
	8. Las competencias son importantes para la adaptación.					
	9. Entiende el concepto de valoración.					
Gestión del talento	10. Está de acuerdo con los procesos de desarrollo del talento.					
	11. La capacidad permite mejorar el desarrollo del talento.					
	12. El crecimiento es parte del proceso de desarrollo del talento.					
Retención del talento	13. Está de acuerdo con el proceso de retención del talento.					
	14. La valoración es importante para la retención del talento.					
	15. Los estímulos son importantes para la retención del talento.					
VARIABLE: LEAN MANAGMENT						
Mejora continua	16. Está de acuerdo con los procesos de mejora continua.					
	17. Los procesos son importantes en la mejora continua.					
	18. Es importante conocer los procesos para mejorar de manera continua.					
Eficiencia	19. Está de acuerdo con la eficiencia de la compañía.					
	20. La eficiencia maximiza el uso de los recursos.					
	21. Maximizar los recursos mejora el rendimiento.					
Creación de valor	22. Está de acuerdo con los procesos de creación de valor.					
	23. La capacidad es parte de la creación de valor.					
	24. Innovar ayuda en la creación de valor.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La metodología lean management y la gestión de recursos humanos en una empresa contratista del sector minero, 2021							
Apellidos y nombres del Investigador: Wong Velasquez, Enrique Felix y Zaldivar Osorio, Jaime Asunción							
Apellidos y nombres del experto: Jorge Omar Collantes Donayre							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Convocatoria	1.- Está de acuerdo con los procesos de reclutamiento. 2.- La convocatoria es parte del proceso de reclutamiento.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre			
		Pre - selección	3.- La pre - selección es un filtro después de la convocatoria				
	Selección	Evaluación	4.- Está de acuerdo con el proceso de selección. 5.- La evaluación es parte del proceso de selección.				
		Método	6.- El método de valuación es de adecuado para la selección.				
	Adaptación	Competencia	7. Está de acuerdo con el proceso de adaptación. 8. Las competencias son importantes para la adaptación.				
		Flexibilidad	9. Entiende el concepto de valoración.				
	Desarrollo del talento	Capacidades	10. Está de acuerdo con los procesos de desarrollo del talento. 11. La capacidad permite mejorar el desarrollo del talento.				
		Crecimiento	12. El crecimiento es parte del proceso de desarrollo del talento.				
	Retención del talento	Valoración	13. Está de acuerdo con el proceso de retención del talento. 14. La valoración es importante para la retención del talento.				
		Estímulos	15. Los estímulos son importantes para la retención del talento.				
Lean Managment	Mejora continua	Procesos	16. Está de acuerdo con los procesos de mejora continua.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre			
		Procedimiento	17. Los procesos son importantes en la mejora continua.				
		Mejora	18. Es importante conocer los procesos para mejorar de manera continua.				
	Eficiencia	Recursos	19. Está de acuerdo con la eficiencia de la compañía.				
		Rendimiento	20. La eficiencia maximiza el uso de los recursos.				
	Creación de valor	Productividad	21. Maximizar los recursos mejora el rendimiento.				
		Actividades	22. Está de acuerdo con los procesos de creación de valor.				
	Capacidad	23. La capacidad es parte de la creación de valor.					
	Innovar	24. Innovar ayuda en la creación de valor.					
Firma del experto	 JORGE OMAR COLLANTES DONAYRE REG. C.O.R.P IP 728 - REG. NÚMERO IP 51592		Fecha	24/05/2021			

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: La metodología lean management y la gestión de recursos humanos en una empresa contratista del sector minero, 2021							
Apellidos y nombres del Investigador: Wong Velasquez, Enrique Felix y Zaldivar Osorio, Jaime Asunción							
Apellidos y nombres del experto: Lus Angelica Burga Burga							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Convocatoria	1.- Está de acuerdo con los procesos de reclutamiento. 2.- La convocatoria es parte del proceso de reclutamiento.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre			
		Pre - selección	3.- La pre – selección es un filtro después de la convocatoria				
	Selección	Evaluación	4.- Está de acuerdo con el proceso de selección. 5.- La evaluación es parte del proceso de selección.				
		Método	6.- El método de valuación es de adecuado para la selección.				
		Adaptación	Competencia				
	Flexibilidad		9. Entiende el concepto de valoración.				
	Desarrollo del talento	Capacidades	10. Está de acuerdo con los procesos de desarrollo del talento. 11. La capacidad permite mejorar el desarrollo del talento.				
		Crecimiento	12. El crecimiento es parte del proceso de desarrollo del talento.				
		Retención del talento	Valoración				
	Estimulos		15. Los estímulos son importantes para la retención del talento.				
Lean Management	Mejora continua	Procesos	16. Está de acuerdo con los procesos de mejora continua.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre			
		Procedimiento	17. Los procesos son importantes en la mejora continua.				
		Mejora	18. Es importante conocer los procesos para mejorar de manera continua.				
	Eficiencia	Recursos	19. Está de acuerdo con la eficiencia de la compañía.				
		Rendimiento	20. La eficiencia maximiza el uso de los recursos.				
		Productividad	21. Maximizar los recursos mejora el rendimiento.				
	Creación de valor	Actividades	22. Está de acuerdo con los procesos de creación de valor.				
		Capacidad	23. La capacidad es parte de la creación de valor.				
Innovar	24. Innovar ayuda en la creación de valor.						
Firma del experto			Fecha <u>26/05/2021</u>				
CONSTRUCCION Y ADMINISTRACION S.A. CONSORCIO NARANJILLO							

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

C.P.C LUS BURGA BURGA
RECURSOS HUMANOS.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: La metodología lean management y la gestión de recursos humanos en una empresa contratista del sector minero, 2021												
Apellidos y nombres del Investigador: Wong Velasquez, Enrique Felix y Zaldivar Osorio, Jaime Asunción												
Apellidos y nombres del experto: Edmundo Gonzalo Astete Lavado.												
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS					
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Convocatoria	1.- Está de acuerdo con los procesos de reclutamiento. 2.- La convocatoria es parte del proceso de reclutamiento.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre								
		Pre - selección	3.- La pre – selección es un filtro después de la convocatoria									
	Selección	Evaluación	4.- Está de acuerdo con el proceso de selección. 5.- La evaluación es parte del proceso de selección.									
		Método	6.- El método de valuación es de adecuado para la selección.									
		Adaptación	Competencia					7. Está de acuerdo con el proceso de adaptación. 8. Las competencias son importantes para la adaptación.				
	Flexibilidad		9. Entiende el concepto de valoración.									
	Desarrollo del talento	Capacidades	10. Está de acuerdo con los procesos de desarrollo del talento. 11. La capacidad permite mejorar el desarrollo del talento.									
			Crecimiento					12. El crecimiento es parte del proceso de desarrollo del talento.				
		Retención del talento	Valoración					13. Está de acuerdo con el proceso de retención del talento. 14. La valoración es importante para la retención del talento.				
	Estímulos		15. Los estímulos son importantes para la retención del talento.									
	Lean Managment	Mejora continua	Procesos					16. Está de acuerdo con los procesos de mejora continua.	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre			
			Procedimiento					17. Los procesos son importantes en la mejora continua.				
			Mejora					18. Es importante conocer los procesos para mejorar de manera continua.				
		Eficiencia	Recursos					19. Está de acuerdo con la eficiencia de la compañía.				
Rendimiento			20. La eficiencia maximiza el uso de los recursos.									
Creación de valor		Productividad	21. Maximizar los recursos mejora el rendimiento.									
		Actividades	22. Está de acuerdo con los procesos de creación de valor.									
		Capacidad	23. La capacidad es parte de la creación de valor.									
	Innovar	24. Innovar ayuda en la creación de valor.										
Firma del experto			Fecha 20 / 05 /2021									

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

Anexo 4

https://ew.tumind.com/app/carta/es/?student_user=180=159905164&lang-es&es=115110823&=1

feedback studio ENRIQUE FELIX WONG VELASQUEZ Tesis Case Management TBM 70121-01-21.docx



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL

La tecnología **de** **en** **management** **y** **la** **gestión** **de** **recursos** **humanos** **en** **una** **empresa** **controlada** **del** **sector** **mínero** **2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

INGENIEROS EMPRESARIALES

AUTORES:

Bs. Wong Velasquez, Enrique Felix (ORCID: 0009-0003-0726-9196)

Bs. Zedillo Osorio, Jaime Asunción (ORCID: 0000-0002-5104-4852)

ASESOR:

Dr. Casiano Zúñiga, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4468-4407)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estrategia y planeamiento

Lugar: **Perú**

2021

Resumen de coincidencias

21 %

1	repositorio.ac.edu.pe	6 %
2	Entregado a biblioteca...	3 %
3	repositorio.ac.edu.pe	2 %
4	Entregado a biblioteca...	2 %
5	repositorio.ac.edu.pe	1 %
6	repositorio.ac.edu.pe	1 %
7	repositorio.ac.edu.pe	1 %
8	repositorio.ac.edu.pe	1 %
9	libros.co	1 %
10	www.getbooks.com	1 %
11	www.alibris.com	1 %
12	Entregado a biblioteca...	<1 %
13	Entregado a biblioteca...	<1 %

Figura 1 de 17 Número de palabras: 834 Tamaño Fuente: High Resolution Activado

Anexo 5

Índice de Cronbach

Variable: Gestión de Recursos Human

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	73		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79		
3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	73		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79		
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79		
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	77		
7	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	75		
8	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	74		
9	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	69		
10	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64		
	0.46	0.28	0.18	0.46	0.23	0.23	0.23	0.18	0.28	0.23	0.18	0.27	0.18	0.28	0.18	0.28	0.10	3.93	23.51

Cronbach 0.89

Variable: Lean Managemen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	3	4	4	4	4	5	4	5	4	37	
2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39	
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	
6	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
8	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41	
9	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40	
10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	
	0.50	0.27	0.23	0.23	0.28	0.27	0.27	0.18	0.23	2.46	6.23

Cronbach 0.79