



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Prácticas de gestión laboral del área de talento humano en la
empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORES:

Aguirre Pino, Maria Teresa (orcid.org/0000-0002-1400-9589)

Cortez Castillo, Noely Maite (orcid.org/0000-0001-5008-8782)

ASESOR:

Dr. Salazar Llanos, Juan Francisco (orcid.org/0000-0001-8314-2634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi proyecto en primer lugar a Dios y a las personas que forman parte de mi vida. Mi bebé Ethan, mi esposo Leonardo, mi mamá Beneranda, mi papá Raúl y a mi hermano Yordi. A mi familia en general y amigos.

Aguirre Pino, María Teresa.

Dedico el presente trabajo a mis padres, hermanos, por su apoyo, consejos y sacrificio durante estos años, a Dios por darme la fuerza de seguir adelante, gracias a ustedes he logrado cumplir una de mis metas trazadas.

Cortez Castillo, Noely Mayte.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por acompañarme en este largo camino, por no dejarme caer, y siempre darme fuerzas cuando sentía que ya no podía más.

A mi familia, que por ellos doy todo de mí y nunca me rindo a pesar de las adversidades de la vida.

A mi Asesor Juan Francisco que es un excelente docente y siempre me motivó desde el inicio de mi carrera. Gracias a todas las personas que creyeron en mí.

Aguirre Pino, María Teresa.

Agradezco a mis docentes por la enseñanza, a mi familia que siempre me brindo su apoyo y que confiaron en mí, ya que, ellos me enseñaron a luchar por mis sueños permitiéndome que hoy en día sea la persona que soy y por su amor incondicional que me brindan.

Cortez Castillo, Noely Mayte.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización.....	9
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de analisis	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	11
3.6 Método de análisis de datos	11
3.7 Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de las prácticas de gestión laboral de Acuapesca.....	13
Tabla 2. Nivel de proceso de reclutamiento y selección de Acuapesca	14
Tabla 3. Nivel de evaluación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.....	15
Tabla 4. Nivel de la compensación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.....	16
Tabla 5. Nivel de capacitación y desarrollo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022	17
Tabla 6. Nivel de la retención del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.....	18
Tabla 7. Nivel del monitoreo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.....	19

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de las prácticas de gestión laboral de Acuapesca	13
Figura 2. Nivel de proceso de reclutamiento y selección de Acuapesca.....	14
Figura 3. Nivel de evaluación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.....	15
Figura 4. Nivel de la compensación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.....	16
Figura 5. Nivel de capacitación y desarrollo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022	17
Figura 6. Nivel de la retención del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.....	18
Figura 7. Nivel del monitoreo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.....	19

Resumen

El presente proyecto de tesis tiene como objetivo analizar el nivel de las prácticas de gestión laboral del área de talento humano en la empresa ACUAPESCA S.A.C, Casma – 2022, que se dedica al cultivo, procedimiento y comercialización de conchas de abanico. La metodología es de tipo aplicado, diseño no experimental, de tipo transversal y de nivel descriptivo simple. La muestra fue de 132 colaboradores del área de producción, a los cuales se les aplicó un cuestionario para medir el nivel de las variables, se trabajó bajo 6 dimensiones, donde se obtuvo como resultado en reclutamiento y selección un nivel bueno con un 100%, en evaluación un 100%, en compensación un nivel regular con un 92%, en capacitación y desarrollo un nivel malo con un 99%, en retención un nivel regular con un 93% y en monitoreo un nivel bueno con un 100%. Por ende, llegamos a la conclusión que la empresa omite ciertos procesos o etapas que son importantes al contratar a un colaborador es por ello, que se debe seguir las pautas dadas como reforzar conocimientos, incentivar o reconocer el empeño para que el personal se sienta a gusto en su lugar de trabajo y rinda un 100%.

Palabras clave: Talento, gestión, organización, satisfacción, retención.

Abstract

The objective of this thesis project is to analyze the level of labor management practices in the area of human talent in the company ACUAPESCA S.A.C, Casma - 2022, which is dedicated to the cultivation, procedure and commercialization of scallops. The methodology is of the applied type, non-experimental design, transversal type and simple descriptive level. The sample consisted of 132 collaborators from the production area, to whom a questionnaire was applied to measure the level of the variables, working under 6 dimensions, where a good level of 100% was obtained as a result in recruitment and selection, in evaluation 100%, in compensation a regular level with 92%, in training and development a bad level with 99%, in retention a regular level with 93% and in monitoring a good level with 100%. Therefore, we come to the conclusion that the company omits certain processes or stages that are important when hiring a collaborator, which is why the given guidelines must be followed, such as reinforcing knowledge, encouraging or recognizing the effort so that the staff feel comfortable in their workplace and perform 100%.

Keywords: Talent, management, organization, satisfaction, retention.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión fue un reto pendiente para muchas organizaciones alrededor del mundo, donde se ha percibido que en el ambiente laboral sufre desde hace tiempo una falta del perfil idóneo el cual ve por la exigencia de las empresas y una lucha por encontrar un buen candidato (Arana, 2021). Algo similar ocurrió en las empresas peruanas, ya que perdieron el 30% de sus empleados anualmente, debido a que no crecen profesionalmente en una compañía y pasan a otra, además se ha notado la falta de motivación que ocasiona una mala formación empresarial (Lira, 2017). Hubiera sido diferente si se notaran los cambios, pero no, ya que hubo evidencias que el 65 % de las compañías rescataron carencias en la falta de conocimientos técnicos, capacidad de concentración y ética de trabajo (Córdor, 2020). Sin embargo, desde el origen de la pandemia ha subido el porcentaje de los procesos de selección por las redes sociales, siendo un 80% los canales de reclutamiento (El comercio, 2021). A pesar de ello las empresas chibotanas siguieron teniendo inconvenientes con los puntos antes mencionado, por no evaluar los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, considerándose importante para la organización.

La empresa Acuapesca SAC., comenzó a trabajar en la bahía de Guaynuna en Casma. Donde se dedicó al cultivo, procesamiento y comercialización de la concha de abanico para el mercado extranjero. Donde se percibió un déficit al realizar la contratación e inducción del colaborador. Fue necesario tener en claro que, si contáramos con un personal que no está al mismo nivel de los demás, ocasionaría retraso en la línea productiva. Además, el mencionado proceso no está realizado, ya que una vez que el colaborador pertenece a la empresa, no le vuelven a realizar evaluaciones para medir su desempeño y habilidades, lo cual permitió mejorar e incrementar su productividad. También se podría decir que dichos colaboradores que hacen horas extras no se les reconocen las horas de trabajo adicional, y las consecuencias de estos inconvenientes hacen que el personal se desmotive y no desee trabajar para la compañía. Las consecuencias de dichos problemas se remontan en diversas empresas, es por ello, que se debe tener en cuenta que al colaborador se le debe contratar por sus cualidades, experiencia y características para desempeñarse y no por recomendaciones.

Es por ello que surgió la necesidad de esta investigación, la cual en base a la problemática se formuló la siguiente pregunta: ¿Cómo son las prácticas de gestión laboral del área de talento humano en la empresa Acuapesca SAC, Casma - 2022?

La presente investigación sobre las prácticas de gestión laboral del área de talento humano en la empresa Acuapesca SAC., se desarrolló con el propósito de medir el nivel de los procesos que se tomó en cuenta al momento de reclutar y seleccionar un nuevo personal, las cuales incluyó que los colaboradores pasen por diferentes etapas de evaluación antes de pertenecer a la organización, para que de esa manera trabajen eficientemente generando beneficio en la producción y posteriormente logren sus metas personales y organizacionales. Además, se le otorgó compensaciones al colaborador por su tiempo extra de trabajo, las cuales fueron evaluadas para determinar si le darán a cada colaborador en función a su desempeño. Por otro lado, se realizó un monitoreo para obtener resultados de su labor y analizar si se necesita capacitación para tener reforzado sus conocimientos y así ponerlos en práctica, ya que brindo un trabajo óptimo. La justificación fue teórica, ya que servirá como base a futuras investigaciones y asimismo nos podrán citar como antecedente o fuente de investigación.

El objetivo general del proyecto fue analizar el nivel de las prácticas de gestión laboral del área de talento humano en la empresa Acuapesca SAC, Casma - 2022. En cuanto a ello, se plantearon los objetivos específicos: Determinar el nivel de proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022; Determinar el nivel de evaluación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022; Determinar el nivel de la compensación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022; Determinar el nivel de capacitación y desarrollo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022; Determinar el nivel de la retención del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022; Determinar el nivel del monitoreo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

En esta investigación no se formuló hipótesis de estudio, debido a que se trata de una investigación descriptiva de una sola variable.

II. MARCO TEÓRICO

Para fundamentar esta investigación se tomó en cuenta diversos autores, como:

Agudelo (2019), Moncerrate et al. (2020), Gutiérrez et al. (2021) y Schlosser et al. (2022) en sus investigaciones; utilizaron un cuestionario que le demostró falencias en las etapas de gestión del talento, a pesar que es algo primordial para la organización siguió designando poco presupuesto para que se utilizó en las capacitaciones o talleres propuestos. Si las organizaciones no cuentan con un presupuesto establecido para desarrollar los talleres propuestos, se verá sumamente afectada dado que sus colaboradores no tuvieron en claro los puntos en los que se desenvolverá. Según Ferreiro et al. (2019), Cejas et al. (2022) y Chai (2022) de acuerdo a sus resultados obtenidos en su investigación, indicaron que hay una correlación baja entre las variables de formación - gestión del talento, dado que carecen de similitudes; así mismo nos muestra la posición de talentos, el 1° puesto de sectores de actividades profesionales, científicas y técnicas y el último encontramos el sector educación.

En las investigaciones de Bustos et al. (2015), Punam & Shulgana (2021) y Mohammad & Behnam (2022) se demostró brechas cualitativas de recursos humanos respecto a condiciones laborales inadecuadas, la cual brindó soluciones para mejorar la efectividad de la gestión, los incentivos, el bienestar de los colaboradores, la mejora de las remuneraciones y los beneficios sociales. Los autores mencionados han podido tener diferentes estudios, pero el objetivo de ellos siempre fue identificar, retener y evaluar buenos candidatos para que la organización obtenga mayor productividad por parte de los colaboradores, ya que si trabajamos a la par se mantiene un buen clima laboral. Ante ello, Ramírez et al. (2019), Ken & Flora (2021) y Qiuyan & Huanhuan (2022) indicaron en su investigación la superioridad del planeamiento laboral, fortaleciendo el indicador de la eficiencia para la administración del talento humano desde el enfoque estratégico, donde se ha ejecutado funciones para el cumplimiento de metas y diversos enfoques. Los investigadores, Del Rio et al. (2022), Alhamad et al. (2022) y Back et al. (2022) concluyeron en su proyecto que existe una conexión natural entre la gestión de talento humano y el desempeño en la empresa porque a partir de allí se establece ventajas competitivas sostenibles para afrontar retos y desafíos

del entorno empresarial actual. Para la empresa siempre fue importante que los colaboradores deberían realizar de manera eficiente su trabajo, ya que les generó más productividad, pero aparte de ello, también los colaboradores debieron sentirse motivados porque están haciendo un buen trabajo y la empresa se los demuestra felicitándolos.

Riascos y Aguilera (2011), Pardo y Díaz (2014) y Matabanchay et al. (2018) en su trabajo de investigación tras su entrevista semiestructurada obtuvimos que el indicador de cambio organización y desarrollo de talento humano tienen similitud y uno de los autores mencionados recomendó usar la evaluación de las TIC para apoyar a la gestión del talento humano dado que las organizaciones deben reinventarse constantemente. Por su parte, Triguero et al. (2012), Rivero y Enrique (2017), Sen (2019), Jaramillo (2016) y Marín (2005), revelaron en su investigación una conexión entre la diferenciación del recurso, el puesto de trabajo, la retención del personal y las capacitaciones dado que constituyen diferentes etapas para mejorar los procesos de organización. Con el pasar de los años pudimos demostrar los cambios en diversas técnicas para evaluar la gestión del talento humano, permitiendo un mejor desarrollo para la organización, ya que se cuenta con toda la tecnología actualizada a favor de ellos.

American APQC (2012), Frost & Kalman (2016), Armijos et al. (2019) y Martínez y Vargas (2019) manifestaron en sus investigaciones que, la relación de los recursos humanos; trata de establecer ciertos indicadores que les permitió reforzar los procesos de selección de personal, la evaluación y capacitación, lo que manifiesto el mal manejo de los líderes de las compañías, debido a que su proceso de formación, hace a sus colaboradores más susceptibles de ser reclutados por la competencia. Por otra parte, Sefer et al. (2013), Oluwatobi & Alegbeleye (2021), Madero (2019), Villasana y Sánchez (2022) y Sánchez y Alvear (2021) concluyeron en su trabajo de investigación implementando un proceso de evaluación de desempeño, dado que los trabajadores aumentaran su compromiso, es por ello que han propuesto elaborar un ítem que evalúe el efecto que ha causado en la administración de la organización considerando también que retener al personal fue un criterio a tener en cuenta por parte de la compensación, motivación y seguridad. Pero no todo se basó en tener una dimensión, si no se tiene en claro

cual fue los indicadores para cumplir dicho objetivo, es por ello que las organizaciones al mínimo cambio de implementar estrategias han tenido en claro lo que desean lograr, dando importancia al colaborador como a la organización. Finalmente, Tomasz & Wojciech (2016), Hinojo et al. (2020), Saling & Do (2020), Vega y Nieves (2016) y Espino (2018) obtuvieron como resultado que la utilización de una técnica transversal basada en la afinidad de capacidades hizo a la empresa más competitiva al igual que las herramientas analíticas que optimizó decisiones para aumentar la productividad y a su vez que los colaboradores crezcan personal y profesionalmente.

A continuación, se presentó las bases teóricas que sustentan la variable:

Aleixandre (2020) manifestó que el economista John R. Commons fue la primera persona que utilizó el término de Recursos Humanos en su libro “Distribución de la Riqueza”, que fue publicado en 1894. Durante la revolución industrial a mediados del siglo XIX, la organización de la empresa causó insatisfacción entre el personal, es por ello que se tomó medidas para encontrar una solución. Los autores, Chiavenato (2009) y Dlessler y Valera (2011) hicieron referencia a la gestión del talento humano como el grupo de políticas y prácticas que fueron utilizadas para el desarrollo de los puestos de gerencia de la organización enlazados al desarrollo personal. Los autores, Alles (2008) y Chiavenato (2011) afirmaron que el talento humano no tiene finalidad personal sino organizacional, ya que a través de la gestión integral de los colaboradores se logró alcanzar la eficiencia y eficacia, lo cual permitió mantener al personal satisfecho al lograr sus objetivos personales. Gómez et al. (2008) afirmo que la estrategia de dirección a través de un conjunto de acciones fue usada en las empresas para él logró del objetivo, el cual permitió concursar día a día con ventajas frente a sus competidores.

Los autores, Cuesta (2015) y Martínez (2015) tuvieron como objetivo principal sumar el rendimiento de las personas que laboran en la empresa y así poder aumentar su conocimiento, puesto que ellos mismos son quienes añaden eso desde un punto estratégico. Martínez y Martínez (2009) y Gonzáles (2015) utilizaron procesos claves ya que hizo un buen manejo de la administración de los colaboradores, como el reclutamiento, la selección, la capacitación, el seguimiento, la compensación y los incentivos. Cruz (2014) señaló que los recursos humanos no

deben ser observados interiormente dentro de la empresa, ya que esto implica la relación y acciones por parte de los trabajadores para el logro del éxito empresarial. Sani y Zamora (2017) y Valencia (2018) dijeron que el factor clave fue la selección del personal, ya que el colaborador debió contar con un perfil calificado que cumpla con los objetivos de la empresa para poder generar ingresos y éxito de la misma.

Mora (2012) y Pérez (2021) destacaron la gestión de talento humano como un instrumento básico que ha afrontado los desafíos, de tal modo los autores mencionados han resaltado que deben prepararse para los nuevos cambios y retos presentados por el entorno. Cuesta (2015), Martínez (2015) y Espinoza et al. (2021) dijeron que el objetivo general fue dado por las dimensiones ya que mejoró la productividad del colaborador, la cual conlleva una secuencia de pasos que en un futuro mejora el incremento de la empresa. Tarique & Schuler (2010) la administración del personal fue un proceso que consistió en contratar y trasladar al colaborador, motivarlo y retenerlo para que de esa manera cumplan sus obligaciones de manera eficiente. Restrepo y Arias (2015), Arévalo et al. (2017), Espinoza (2018) y Peñalver (2017) manifestaron escasez de encontrar un personal idóneo para el área, los cuales debieron contar con conocimientos, habilidades, capacidades y motivaciones para gestionar su talento y convertirlo en un resultado eficaz para la organización. Cabrales (2009) y Cuesta (2015) los colaboradores actúan de manera que presentan su talento y no debe ser vistos como un recurso, ya que demuestran la participación para el desarrollo efectivo en su área laboral. Dolan et al. (2007) fue una función sobresaliente de la dirección ya que se encuentra conectado con las estrategias o decisiones para el desarrollo de los sistemas de trabajos que alteran la conducta del colaborador. Acosta y Luiz (2013) y Pérez (2021) determinaron tres elementos que son: la globalización, los cambios constantes y el valor del conocimiento que suministran la fuerza del entorno empresarial como un fenómeno global.

Después de haber revisado todas las teorías, escogimos como autor base a Chiavenato (2009) quien menciona “la gestión del talento humano como políticas y prácticas importantes para guiar el trabajo de las personas que estuvieron involucradas en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento” (p.130).

A pesar de los años se afirmó que Chiavenato sigue siendo utilizado como autor para citar trabajos acerca del talento humano, como en la Investigación de: Chiang y San Martín (2015) donde nos comentó que su investigación medirá los niveles del desempeño laboral y verá en qué medida influyo la satisfacción laboral. Zambrano et al. (2017) en la cual hizo referencia sobre el clima organizacional donde nos mencionó que tubo influencia fuerte en el comportamiento del colaborador, pues depende del clima para un buen desempeño laboral. Calvo et al. (2018) mencionó acerca de la eficiencia y la eficacia, la cuales son importantes para cualquier rubro, pues se debe manejar los recursos para el logro de los objetivos. Mendoza y Villafuerte (2021) realizaron un estudio en el que se buscaba diagnosticar el desarrollo del capital humano utilizando las diferentes etapas que Chiavenato utilizo para la búsqueda del perfil idóneo.

Para el desarrollo de la investigación se consideró 6 dimensiones, del autor Chiavenato (2009) que son:

Reclutamiento y selección de personal: Husna (2013) fue un proceso de atraer y seleccionar nuevas personas a la organización, el cual se le denomina proceso de provisión de personas.

Evaluación del personal: BambooHR (2022) fue un proceso periódico que la empresa llevo a cabo para evaluar el desempeño del colaborador, en el que se incluyó un diseño organizacional y un diseño de cargos que analizan y describen las funciones de los empleados.

Compensación del personal: Old National (2022) fue un proceso combinado que utilizaron para incentivar al personal a cambio de realizar un trabajo en particular, como consecuencia de satisfacer la necesidad de cada uno.

Capacitación y desarrollo del personal: Olaniyan (2009) la formación fue importante, ya que ciertas habilidades y conocimientos fueron necesarios para que el colaborador se desenvuelva de la mejor manera en su puesto de trabajo.

Retención del personal: Pratt & Florentine (2022) fue una estrategia que la empresa empleo para retener al personal, estableciendo políticas y programas que han permitido crear ambientes cómodos para el quehacer del colaborador.

Monitoreo del personal: Reitsma (2021) fue un proceso que controla las actividades de las personas, proporcionando un mejor control y verificación de los resultados para la organización.

En cuanto a los indicadores para medir las dimensiones tuvimos: Agencia de reclutamiento, entrevista, desempeño, satisfacción, remuneración, reconocimiento, participación, calificación, incentivos, buen clima laboral, plan de trabajo y seguimiento de productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación presentada correspondió a un estudio de tipo aplicado, puesto que se tuvo que encontrar una solución al problema específico, generando un aprendizaje a las personas involucradas o a quienes tuvieron algún interés.

El nivel de investigación fue descriptivo simple, pues se describió la variable de estudio y sus respectivas dimensiones mediante las características que se manifestaron en la recolección de datos (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, puesto que no se manipulo la variable observada ni sufrió alteraciones con la recopilación de datos. Fue de tipo transversal dado que se desarrolló en un periodo establecido, y dichos datos obtenidos no se pudieron utilizar posteriormente puesto que se aplicó mejoras y, por lo tanto, la opinión o perspectiva del colaborador cambio (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Esta investigación titulada “Prácticas de gestión laboral del área de talento humano en la empresa Acuapesca SAC, Casma - 2022”, estuvo compuesta por una sola variable.

Definición conceptual: Chiavenato (2009) menciona a “la gestión del talento humano como políticas y prácticas importantes para guiar el trabajo de las personas, las cuales estuvieron involucradas en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento” (p.130).

Definición operacional: La gestión de talento humano fue medida a partir de las siguientes dimensiones: reclutamiento y selección de personal, evaluación del personal, compensación del personal, capacitación y desarrollo del personal, retención del personal y monitoreo del personal.

Indicadores: Agencia de reclutamiento, entrevista, productividad, satisfacción, remuneración, reconocimiento, participación, calificación, clima laboral, incentivos, evaluación 360° y desempeño.

Escala de medición: La escala de medición fue de manera ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Ventura (2017) fue un grupo de personas competentes que formaron un conjunto de unidades que sirvió como fuente primaria para la obtención de información exacta. Para llevar a cabo dicha investigación la población de estudio estuvo constituida por 200 colaboradores que pertenecieron al área de producción de la empresa Acuapesca SAC.

Criterios de inclusión: Estuvo formado por el personal de producción de la empresa Acuapesca SAC.

Criterios de exclusión: Colaboradores que tuvieron menos de 6 meses laborando no se les considero.

3.3.2 Muestra

Fue de un pequeño porcentaje de la población que sirvió para obtener los primeros datos de estudio, donde dicha porción se determina mediante un cálculo estadístico. En la investigación presentada el tamaño de muestra fue de 132 colaboradores (Anexo 3). Se usó la fórmula de población finita, utilizando un error de 5%, nivel de confianza de 95%, éxito de 0.5 y fracaso de (1-0.5).

3.3.3 Muestreo

Fue Probabilístico - aleatorio simple, para ello, Malhotra (2004) menciona que consiste en la "selección de cierta población en la cual tiene cierta posibilidad de ser escogida, la cual fue tomada de forma independiente" (p. 325).

Unidad de análisis: Los colaboradores que formaron parte del área de producción en la empresa Acuapesca SAC.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Chiavenato (2009), afirmó que fue uno de los procesos más utilizados para reunir información, permitiendo obtener datos de forma primaria.

Instrumento

Para obtener los datos se utilizó un cuestionario (Anexo 2) con escala de Likert las cuales se estructuraron en 6 dimensiones y se detallaron en 18 ítems, el instrumento fue realizado por elaboración propia para la variable prácticas de gestión laboral del área de talento humano.

Validez

El instrumento de estudio fue sometido a juicio de expertos (Anexo 4), los cuales certificaron que cumplieran con los requisitos para la obtención de datos.

Confiabilidad

En la presente investigación han ejecutado una prueba piloto que estuvo conformado por 20 trabajadores de una empresa pesquera, sometiéndose a la prueba estadística de alfa de Cronbach que determinaron la seguridad del estudio.

3.5 Procedimientos

Se usó un cuestionario para reunir datos que estuvo compuesto por 18 ítems, de tal manera que fue de tipo primario, ya que la información recaudada fue personalmente por cada colaborador de la empresa. La muestra de estudio estuvo conformada por 132 colaboradores.

A través de la aplicación del cuestionario, se obtuvo las respuestas de los colaboradores sobre la variable de estudio, luego estas respuestas fueron cuantificadas con valores numéricos. Posteriormente, se elaboró una base de datos y se procedió a ingresarlos al programa estadístico IBM SPSS 26 y Microsoft Excel.

3.6 Método de análisis de datos

Después de la recolección de datos mediante la aplicación del instrumento de estudio compuesto por 18 ítems, se creó una base de datos y se aplicó la

estadística descriptiva, lo cual permitió clasificar y reunir los datos que se obtuvieron al aplicar el instrumento de estudio. Se construyeron tablas donde se visualizaron los datos correspondientes a las interrogantes, el cual reflejo la información en gráficos de barras para entender mejor los niveles de la variable y los aspectos que se plantearon en los objetivos específicos.

Para la contabilización de datos, se emplearon programas de análisis como el SPSS 26 y Microsoft Excel.

3.7 Aspectos éticos

El proyecto fue realizado bajo el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración. Del mismo modo, se realizó una promesa afirmando que la información es de autenticidad de los integrantes. Por consiguiente, dicho estudio fue desarrollado sin cambiar información de la empresa Acuapesca.

Además de ello, se tuvieron en cuenta las normas éticas de la resolución del consejo universitario n°0262-2020/UCV, tales como el derecho a la propiedad intelectual, principios éticos de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia, verificando que la información recaudada fuera real, dejando en anonimato las respuestas de los encuestados, mediante las normas APA séptima edición para evitar un posible plagio.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Analizar el nivel de las prácticas de gestión laboral del área de talento humano en la empresa Acuapesca SAC, Casma - 2022.

Tabla 1

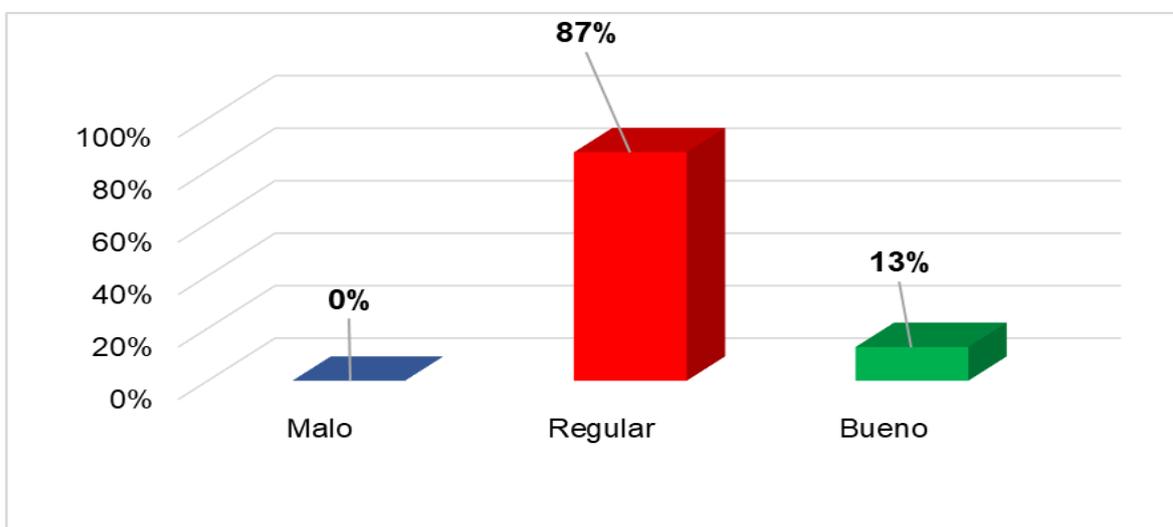
Nivel de las prácticas de gestión laboral de Acuapesca.

Niveles	Fi	%
Malo	0	0%
Regular	115	87%
Bueno	17	13%
Total	132	100%

Nota. Nivel de las prácticas de gestión laboral

Figura 1

Nivel de las prácticas de gestión laboral de Acuapesca



Nota. Nivel de las prácticas de gestión laboral

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que el nivel de las prácticas laborales para los colaboradores fue regular, lo cual significa que la empresa omitió ciertos procesos que involucran a los colaboradores que entran a la organización y esto generó que desconozcan ciertas cosas de la empresa.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Tabla 2

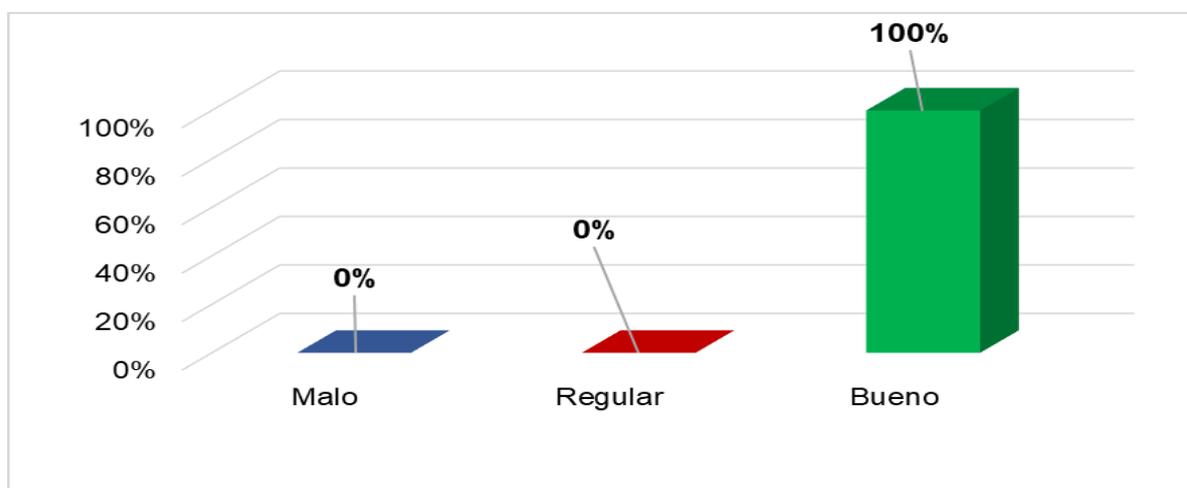
Nivel de proceso de reclutamiento y selección de Acuapesca.

Niveles	Fi	%
Malo	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	132	100%
Total	132	100%

Nota. Nivel de proceso de reclutamiento y selección de personal de Acuapesca.

Figura 2

Nivel de proceso de reclutamiento y selección de Acuapesca.



Nota. Nivel de proceso de reclutamiento y selección de personal de Acuapesca.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que el nivel del proceso de Reclutamiento y Selección del personal para los colaboradores fue bueno, lo que significa que la empresa utilizó bien las técnicas para contratar un buen personal, como los canales de reclutamiento y las entrevistas, los cuales le permitieron descubrir el perfil adecuado para el puesto.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de evaluación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Tabla 3

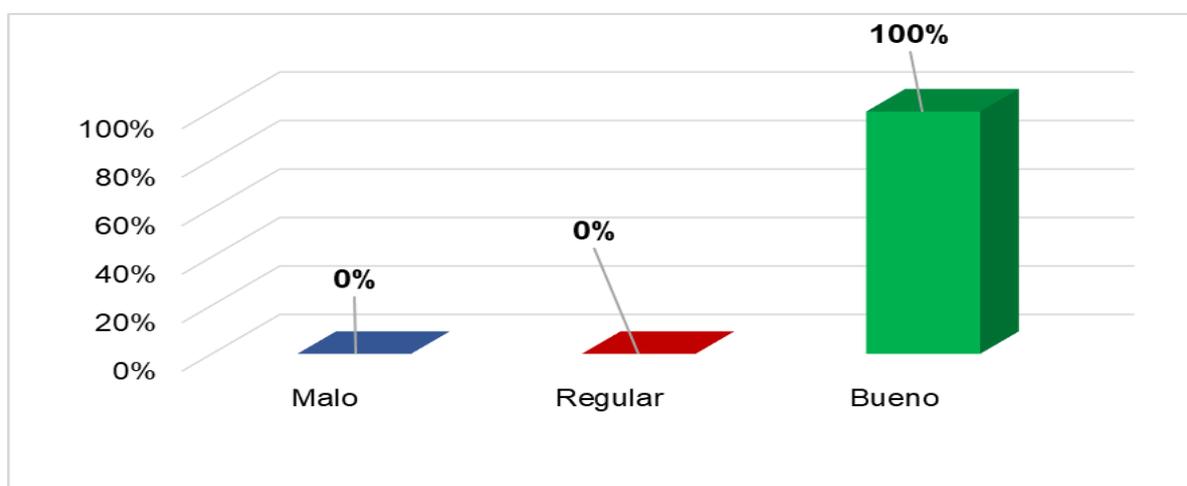
Nivel de evaluación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Niveles	Fi	%
Malo	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	132	100%
Total	132	100%

Nota. Nivel de evaluación del personal de Acuapesca.

Figura 3

Nivel de evaluación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.



Nota. Nivel de evaluación del personal de Acuapesca.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que el nivel de la evaluación del personal fue bueno, lo que significó que cada cierto tiempo la empresa debería realizar evaluaciones para medir la capacidad y/o habilidades que poseen sus colaboradores y de ese modo realicen de manera eficaz su labor.

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de la compensación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Tabla 4

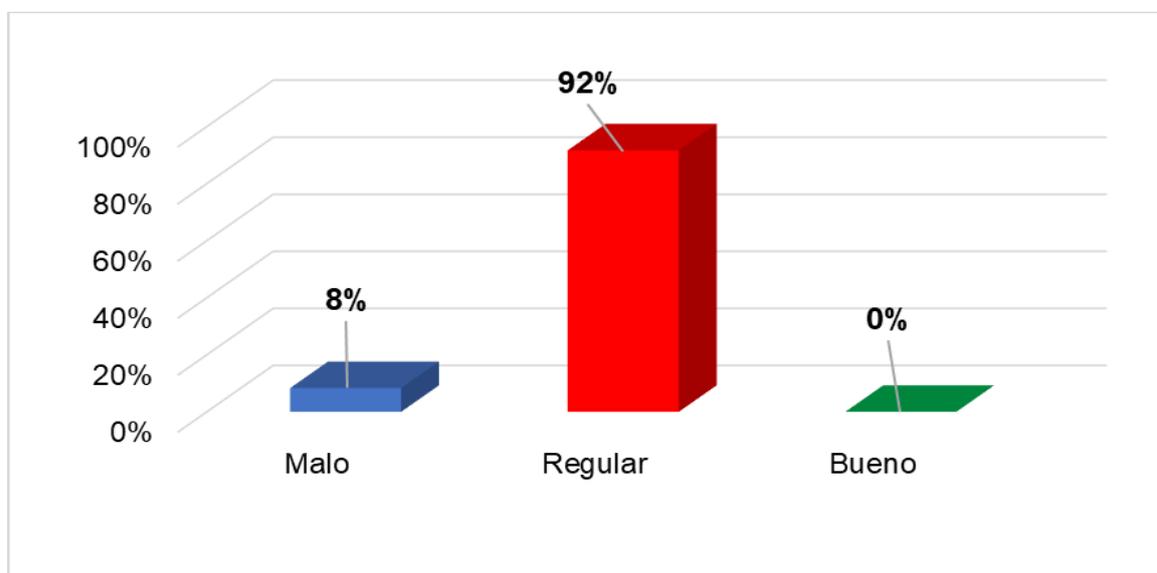
Nivel de la compensación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Niveles	Fi	%
Malo	11	8%
Regular	121	92%
Bueno	0	0%
Total	132	100%

Nota. Nivel de compensación del personal de Acuapesca.

Figura 4

Nivel de la compensación del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.



Nota. Nivel de compensación del personal de Acuapesca.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que el nivel de Compensación del personal fue regular, cuando la empresa rara vez hizo el reconocimiento al personal y le brindo alguna motivación económica que haga que el colaborador se sienta importante en la empresa.

Objetivo específico 4: Determinar el nivel de capacitación y desarrollo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Tabla 5

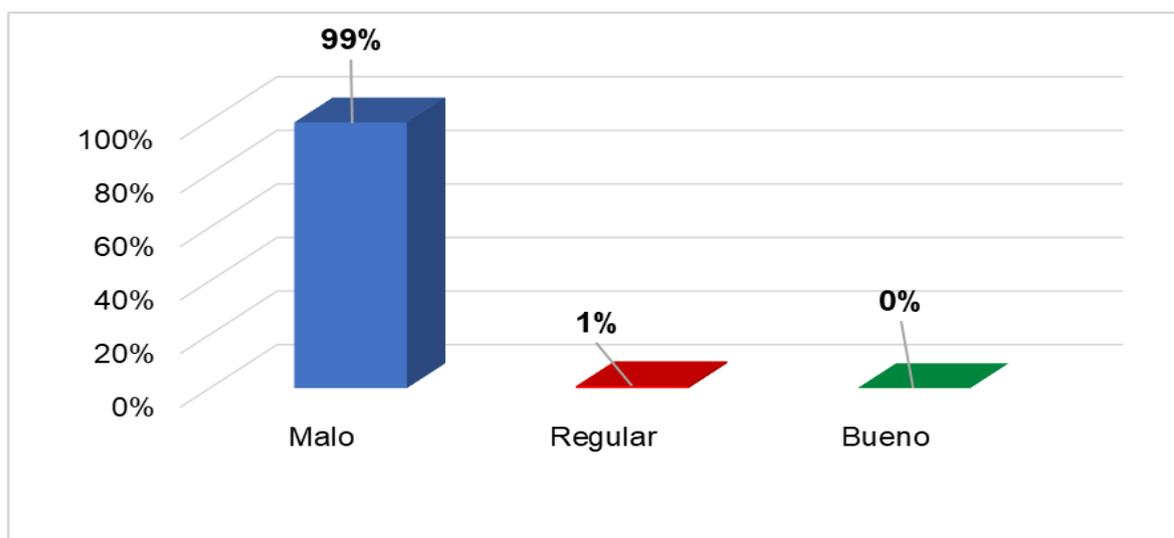
Nivel de capacitación y desarrollo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Niveles	Fi	%
Malo	131	99%
Regular	1	1%
Bueno	0	0%
Total	132	100%

Nota. Nivel de capacitación y desarrollo de personal de Acuapesca.

Figura 5

Nivel de capacitación y desarrollo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.



Nota. Nivel de capacitación y desarrollo de personal de Acuapesca.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que el nivel de Capacitación y Desarrollo del personal fue malo, lo que significa que el colaborador al momento de ingresar a la empresa no supo que realizar, ya que no fue capacitado por la empresa, lo cual genero un retraso en la línea de producción.

Objetivo específico 5: Determinar el nivel de la retención del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Tabla 6

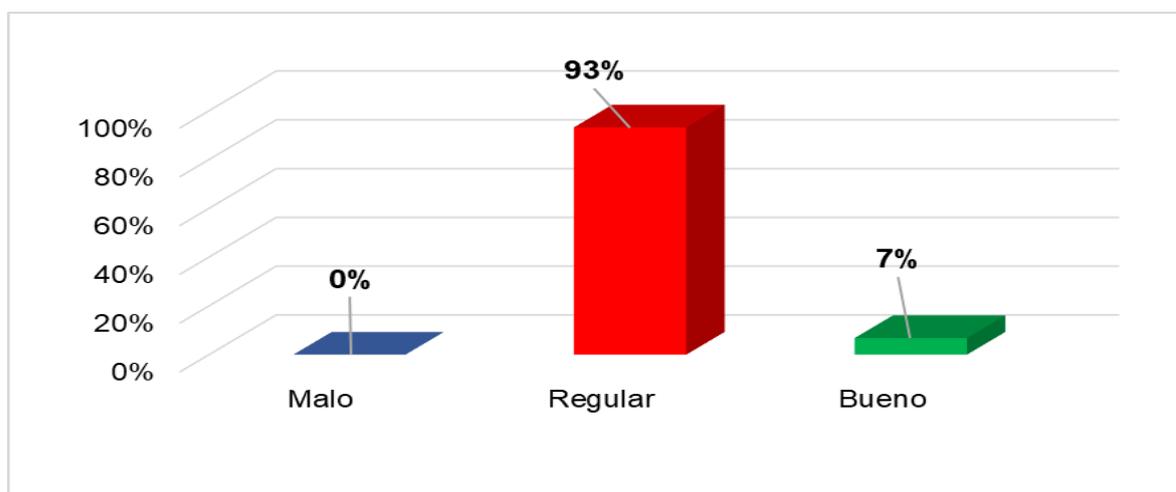
Nivel de la retención del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Niveles	Fi	%
Malo	0	0%
Regular	123	93%
Bueno	9	7%
Total	132	100%

Nota. Nivel de retención del personal de Acuapesca.

Figura 6

Nivel de la retención del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.



Nota. Nivel de retención del personal de Acuapesca.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que el nivel de Retención del Personal fue regular, lo cual significa que la empresa no se enfocó mucho por tener motivado a su personal, lo cual fue importante, ya que fue necesario para poder contar con ellos en la empresa.

Objetivo específico 6: Determinar el nivel del monitoreo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Tabla 7

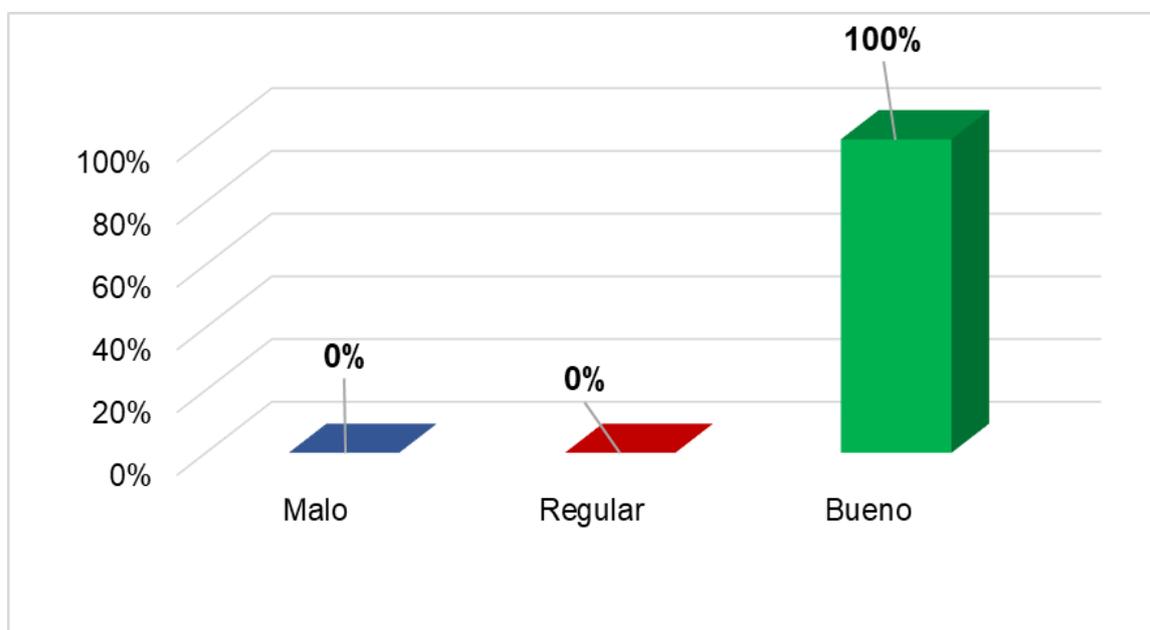
Nivel del monitoreo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.

Niveles	Fi	%
Malo	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	132	100%
Total	132	100%

Nota. Nivel de monitoreo del personal de Acuapesca.

Figura 7

Nivel del monitoreo del personal de la empresa Acuapesca SAC, Casma – 2022.



Nota. Nivel de monitoreo del personal de Acuapesca.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que el nivel de Monitoreo del personal fue bueno, lo cual significa que la empresa llevo un control estricto de su personal, tanto de asistencias como de producción las cuales se obtuvo el avance de su trabajo.

V. DISCUSIÓN

Después de confirmar los resultados, se discuten los siguientes hallazgos. En la tabla 1 se indicó que el nivel de prácticas de gestión laboral de los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC fue regular en el 87% de los casos, lo cual significa que omitió ciertos procesos, sin darse cuenta que afecta directamente y que las cosas comenzaron a cambiar en los colaboradores, es por ello que, Arana (2021) exigió que las empresas deberían optar por realizar todos los procesos ya que así se tendría un personal calificado, satisfecho, capacitado que rendirá a un 100%. El resultado tuvo coincidencia con lo hallado por Armijos et al. (2019) y Frost & Kalman (2016), quienes manifestaron que las prácticas laborales se encontraron en un rango regular, corroborando esto con los resultados que obtuvimos en la investigación. Por ende, las practicas deberían realizarse al pie de la letra, involucrando todos los procesos para que así el colaborador se sienta seguro y trabaje de manera eficiente siguiendo el ejemplo de Alles (2008) y Chiavenato (2011) mencionaron que el talento humano tenía la finalidad organizacional, porque con el manejo de los colaboradores se alcanzó la eficiencia y eficacia, logrando así tener al personal satisfecho para que pueda cumplir con sus objetivos. Al comparar las evidencias, se concluyó que no se cumple el nivel de prácticas de gestión, lo cual presento un problema primordial para la empresa. Debido a esto, se debe reforzar los procesos de selección de personal, evaluación y capacitación, con el fin de que la formación de los colaboradores sea más susceptible al reclutarlo por la competencia.

En la tabla 2, se muestran los resultados por dimensiones en los que el reclutamiento y selección de personal se encuentran en un nivel aceptable que fue buena en el 100% obteniendo el proceso de reclutamiento y selección de los casos, el proceso en el que se eligió al candidato idóneo para la empresa y ver el perfil que se asemeja perfecto al puesto, que fueron llevados de manera eficaz y eficiente, ya que la empresa estuvo comprometida por no cometer errores en el proceso pues eso dependió de los resultados de la producción. Esto tuvo coincidencia con lo estudiado por Triguero et al. (2012), Rivero y Enrique (2017) y Sen (2019) quienes tuvieron un porcentaje alto en selección, lo cual muestra resultados positivos puesto que es de vital importancia la primera fase para poder incluir un nuevo personal a la empresa, ya que se requirió cubrir las necesidades de la organización y de tal

modo que cuenten con el perfil que solicito la empresa para el logro de los objetivos organizacionales. La cual fue respaldada por algunos investigadores en donde, Sani y Zamora (2018) hicieron referencia a la selección como factor clave para la elección del colaborador en donde debió tener el perfil adecuado para que cumpla con los fines de la empresa. Por otro lado, en la investigación de Agudelo (2019) observaron que no existió una secuencia de pasos a seguir para atender a los candidatos, así como también se corrió el riesgo de seleccionar candidatos no aptos para el puesto, debido a que no se ajustaron a la cultura organizacional. Los resultados concordaron con lo hallado en esta investigación, ya que se presentó un nivel alto en la dimensión de reclutamiento y selección. El hecho de tener un buen proceso le permitió escoger de manera óptima el perfil que se asemejo al cupo que solicito la empresa, ya que se requirió dichas características y requisitos que solo pocos presentaron para quedarse con el puesto.

En la tabla 3, se observó que el nivel de evaluación presento un nivel bueno del 100% de los casos, lo cual significo que el colaborador al ingresar a la empresa está en constante evaluación por parte de su empleador, lo cual le permitió obtener resultados acerca del rendimiento y poder saber la manera en la cual se desarrolló en sus labores, y de esa manera promovió una mayor productividad dentro de ella. Lo cual resulto importante, ya que dicha evaluación proporciono resultados de habilidades y aptitudes que todo colaborador debe tener. Esto coincidió con lo estudiado por Sánchez y Alvear (2021), Oluwatobi & Alegbeleye (2021) donde mostro una correlación positiva con la variable existencia y documentación de supervisión continua, ya que permitió medir el impacto que tuvo la evaluación en la gestión de recursos humanos para los colaboradores, además con lo estudiado por Riascos y Aguilera (2011) recomendaron usar la evaluación de las TIC para apoyar a la gestión del talento humano, ya que permitió obtener resultados más efectivos, contribuyendo así al mejoramiento de los productos que ofreció la empresa. En la investigación de Matabanchay et al. (2018) se mencionó que la evaluación permitió encontrar errores en los trabajadores, ya que permitió evaluar características y de esa manera se tomó acciones para mejorar y fortalecer a la organización. La cual se encuentro respaldado con Cuesta (2015) y Martínez (2015) quienes mencionaron como fue el proceso de sumar el rendimiento y poder aumentar los conocimientos de los colaboradores y que estos mismos los aporten

a la empresa. Los resultados concordaron con la investigación presentada ya que es muy importante tener en constante evaluación al personal y ver de qué manera se desarrolló en su puesto de trabajo. Donde medirá sus habilidades y capacidades las cuales son parte del crecimiento de la empresa, ya que los logros se obtuvieron gracias al trabajo de los colaboradores.

En la tabla 4 se evidencio que el 92% de los colaboradores manifestaron que la compensación del personal que brindo la empresa fue regular, ya que no recibió algo a cambio por el empeño que realizo, así como también los beneficios que cada colaborador tuvo según su derecho a recibir por las horas extras realizada. En la investigación se evidenció que las compensaciones se encontraron en un nivel regular según Mohammad & Behnam (2022), Bustos et al. (2015) corroborado por Madero (2019) quien afirmo que toda prestación de carácter remuneratorio complementa al sueldo base, que pretendió retribuir aquellas funciones que habitualmente impliquen una exigencia especial. De esta manera se observó que la empresa casmeña no incentivo de alguna manera a sus colaboradores y tampoco los reconoció por el empeño que realizo todos los días, lo cual ocasiono incomodidad entre ellos.

En la tabla 5 se observó que un 99% de los colaboradores opinaron que las capacitaciones se encontraron en nivel malo, debido a que no recibieron capacitaciones constantes para mejorar sus conocimientos y habilidades, los cuales son esenciales para desempeñar una buena labor. Por ello Agudelo (2019), concluyo en su investigación manifestando que un 60% de sus colaboradores opinaron que las capacitaciones del personal que realizo la organización son de un nivel bajo, a diferencia de Marín (2005), quien afirmo que la capacitación empresarial se ve reflejado en sus enfoques, potenciando los aprendizajes de las competencias grupales ya que les permitió ser más competitivos y adaptativos. La dimensión estudiada fue la capacitación y desarrollo personal, donde se tuvo en cuenta la formación, habilidades y conocimientos que son necesarias para que el colaborador se desenvuelva de la mejor manera en su puesto de trabajo. Sin embargo, nos preguntamos por qué las organizaciones no invirtieron en sus propios colaboradores para reforzar sus saberes previos y que de esa manera puedan

rendir el doble en su avance de producción para lograr los objetivos planteados y evitar pérdidas en el desarrollo del capital humano.

En la tabla 6, de la investigación, donde el 93% de los colaboradores mostraron su incomodidad, debido a que hay muchos cambios que afectan el avance, reflejando un nivel regular, porque la empresa no ofreció una motivación monetaria, generando que el colaborador no se sienta importante en la organización. Para Jaramillo (2016) quien concluyo que para crear un excelente equipo es necesario motivar a los trabajadores y brindarles oportunidades de crecimiento, donde obtuvo un nivel bueno en su encuesta realizada. Por ende, se encontró una similitud con Villasana y Sánchez (2022) quien afirmo que la retención al personal se basó en mantener a los empleados en la compañía, estableciendo criterios asociados a la remuneración, criterios de tipo físico y seguridad, obteniendo un 70% de los encuestados en un nivel bueno. Sin embargo, si las empresas de ahora y las futuras optan por el uso de la retención uniendo diversos aspectos como los incentivos, el buen clima laboral y posibilidades de ejercer una carrera, animando al trabajador a superarse así mismo, de manera que su permanencia continúe intacta con el apoyo que se le brinda.

En la tabla 7 se observó que el nivel de monitoreo presento un nivel bueno, el 100% de los casos, lo cual quiere decir que los colaboradores dentro de la empresa son monitoreados constantemente a través de registro de asistencia, supervisión de avances y el seguimiento de las actividades que realizaron dentro de la empresa para el cumplimiento de metas, pues es importante la constante supervisión ya que permitió ver los avances que realizaron dentro de la empresa. En la investigación de Vega y nieves (2016) presentaron resultados positivos, lo cual fue beneficioso para la empresa ya que permitió establecer una estructura sobre un análisis de procedimiento para complementar investigaciones futuras y observar resultados positivos. Por otro lado, Espino (2018) obtuvo como resultado sobre la eficiencia un 92% en los programas que utilizo la empresa para registrar la entrada y salida de cada trabajador. En tal sentido podemos reafirmar los resultados con Reitsma (2021) el cual menciona que fue un proceso de controlar actividades, proporcionando una mejor verificación de resultados. En cuanto a los resultados obtenidos pudimos decir que fue importante estar en constante verificación del

trabajo ya que nos permitió conocer que tan eficiente son los trabajadores ante la producción que tienen a cargo.

Cuando se realizó la presente investigación se presentaron ciertas limitaciones, las cuales nos ocasionaron desánimo, como la falta de información, fuentes confiables. Así como también las encuestas presenciales que queríamos realizar a los colaboradores, es por ello que decidimos hacer de forma online, la cual nos sirvió de mucho ya que obtuvimos los resultados de forma positiva y más rápida. De tal modo podemos decir que siempre en la vida habrá obstáculos y que debemos saber cómo darle una solución clara, ya que se requirió superarse a sí mismo, además se demostró lo aprendido.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de las prácticas de gestión laboral de talento humano en la empresa Acuapesca SAC. en la ciudad de Casma es regular, porque la empresa omite ciertas etapas para incluir a un nuevo colaborador dentro de la organización, sin darse cuenta que se perjudican así mismo, dado que el colaborar no le rendirá como ellos pensaban, evidenciando ello en sus metas trazadas que no serán cumplidas.
2. El nivel del reclutamiento y selección del personal en la empresa Acuapesca SAC. en la ciudad de Casma es bueno, porque hace la utilización de ciertos requisitos para seleccionar al personal idóneo, el cual desarrolle un buen trabajo en la empresa.
3. El nivel de evaluación del personal en la empresa Acuapesca SAC. en la ciudad de Casma es bueno dado que la organización se preocupa por evaluar su desempeño tanto que ellos logren las metas propuestas en el tiempo establecido.
4. El nivel de compensación del personal en la empresa Acuapesca SAC. en la ciudad de Casma es regular debido que la empresa no les brinda las remuneraciones por las horas extras trabajadas que realiza el colaborador y así mismo no reconoce el esfuerzo que hacen cada día.
5. El nivel de capacitación y desarrollo del personal en la empresa Acuapesca SAC. en la ciudad de Casma es malo puesto que no se realiza retroalimentación sobre nuevos equipo o nuevos temas que se incorporar cada trimestre.
6. El nivel de retención del personal en la empresa Acuapesca SAC. en la ciudad de Casma es regular ya que la empresa no se preocupa por mantener a su personal motivado, ocasionando cambios intempestivos en la organización, así como también incentivar de manera correspondiente a su personal.
7. El nivel de monitoreo del personal en Acuapesca, es bueno porque se realizan seguimientos de las actividades que realiza cada empleado, al igual que tienen establecido un plan de trabajo y seguimiento de su producción.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las organizaciones de Chimbote tomar en cuenta el tema las capacitaciones porque permite reforzar los conocimientos a sus empleadores a fin de poner en práctica todo lo aprendido.
2. Se recomienda a los futuros investigadores abordar más sobre la dimensión de capacitaciones ya que permite tener preparado o lleno de conocimientos sobre nuevos temas que cada vez salen al mundo laboral.
3. Se recomienda al gerente de la empresa Acuapesca SAC, a cumplir al pie de la letra las etapas y/o procesos que son necesarios para la contratación y desarrollo del personal dentro de la empresa.
4. Se recomienda a las universidades, municipalidades y encargados de las organizaciones de la ciudad de Casma se les recomienda realizar el taller propuesto en la presente investigación.
5. Se recomienda a las empresas a cumplir con las remuneraciones de los colaboradores, darles incentivo por el buen desempeño, para que de esa manera el trabajador se sienta a justo en su trabajo.
6. Se recomienda a las organizaciones mejorar su plan de trabajo y producción para tener excelentes resultados de las actividades a realizar de acuerdo a lo programado.
7. Se recomienda de manera general que las empresas pequeñas, medianas o grandes deben cumplir ciertos procedimientos al contratar a un colaborador más, de igual manera evaluar su desempeño cada temporada para ver su desenvolvimiento, dado que, si el colaborador trabajo horas extras tiene que recibir remuneraciones e incentivos, así mismo recibir constantemente talleres de retroalimentación, monitoreo constante y motivar al personal para que ellos se sientan a gustar de trabajar en dichas organizaciones.

REFERENCIAS

- Acosta, J. y Luiz, A. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. *Revista pensamiento y gestión*, 35(1), 25 – 63.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832003.pdf>
- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Entramado*, 15(1), 116 – 137.
<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aleixandre, E. (15 de mayo de 2020). Los recursos humanos: de la revolución industrial a la revolución digital. *Endalia*.
<https://www.endalia.com/news/evolucion-transformacion-recursos-humanos/>
- Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Al, K., Alzoubi, H., Hamouche, S. & Al, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *Revista International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429 – 438.
<https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (2da ed.). Granica.
https://books.google.com.pe/books?id=jozhbqMukZsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- APQC. (2012). *Technical Talent Management: Sourcing, Developing, and Retaining Technical Talent*. Recuperado de la base de datos de:
<https://www.apqc.org/resource-library?keys=Technical+Talent+Management%3A+Sourcing%2C+Developing%2C+and+Retaining+Technical+Talent.+APQC>
- Arana, I. (22 de octubre de 2021). El talento pasa de los procesos de selección poco innovadores. *Diario cinco Días*.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/10/21/fortunas/1634825339_324539.html

- Arévalo, J., Bayona, R. y Rico, D. (2017). Las practicas innovadoras de la gestión humana: una necesidad estratégica de las microempresas. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(37), 15 – 24. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151353628002.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163 – 170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Back, D., Scherer, J., Osterhoff, G., Rigamonti, L. & Pforringer, D. (2022). Digital implications for human resource management in surgical departments. *Revista European Surgery*, 54(1), 17 – 23. [10.1007/s10353-021-00709-9](https://doi.org/10.1007/s10353-021-00709-9)
- BambooHR. (09 de septiembre de 2022). *Glossary of human resources management and employee benefit terms*. <https://www.bamboohr.com/resources/hr-glossary/employee-evaluation>
- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., Cortez, L., Cañizares, R. y Lizardo, M. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *Revista Anales de la Facultad de Medicina*, 76(1), 49 – 55. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10971>
- Cabralles, O. (2009). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 17(1), 155 – 178. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052009000100011&script=sci_abstract&tlng=es
- Calvo, J., Pelegrín, A. y Saturnina, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Revista de la Dirección*, 12(1), 96 – 118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006

- Cejas, M., Navarro, M., Aldaz, S., Alban, C. & Mendoza, D. (2022). Human Talent and Its Impact on the Quality of Service in the Rural Community-Based Tourism Sector. Analysis and Theoretical Perspectives. *Revista Journal of Environmental Management and Tourism*, 13(1), 223 – 231. <https://journals.aserspublishing.eu/jemt/article/view/6825>
- Chai, M. (2022). Design of rural human resource management platform integrating iot and cloud computing. *Revista Comput Intell Neurosci*, 2022(1), 1 – 9. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35535196/>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(54), 159 – 165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra ed.). Mc Graw Gill. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9na Ed.). Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Cóndor, J. (22 de octubre de 2020). El 65% de empresas ve difícil cubrir vacantes por escasez de habilidades blandas. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/el-65-de-empresas-ve-dificil-cubrir-vacantes-por-escasez-de-habilidades-blandas-noticia/#:~:text=Si%20bien%20el%20inter%20C3%A9s%20por,cubrir%20vacantes%20por%20ese%20problema>
- Cruz Lablanca, I. (2014). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. https://books.google.com.pe/books?id=L07kBgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

- Cuesta Santos, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Empresa Editora Macro. http://www.sancristoballibros.com/libro/gestion-del-talento-humano-y-del-conocimiento_69940
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M. y Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Revista Información Tecnológica*, 33(3), 13 – 20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.). Pearson. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. (3ra ed.). Mc Graw Hill. <https://anyflip.com/xivtx/kcvy/basic>
- El Comercio. (30 de noviembre de 2021). Ocho de cada 10 ejecutivos en recursos humanos utilizan las redes sociales para reclutar personal. *Diario El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/ocho-de-cada-diez-ejecutivos-en-recursos-humanos-utilizan-las-redes-sociales-para-reclutar-personal-nndcnoticia/#:~:text=De%20cada%20diez%20ejecutivos%20en%20recursos%20humanos%2C%20ocho%20utilizan%20las,seg%C3%BAn%20la%20firma%20Adecco%20Per%C3%BA>
- Espino Guerra, C. (2018). *Sistema de información para el control de asistencia del personal de la empresa Global Sales Solutions Line Sucursal Perú*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4293/TESIS_ESPINO_CESAR.pdf?sequence=1
- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle*, 16(16), 199 – 219. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200011

- Espinoza, S., Fernández, A. y Ticona, C. (2021). Gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Revista Administración, negocios y economía*, 4(2), 155 – 174. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11049>
- Ferreiro, F., Del Campo, M. y Camino, M. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Revista Contaduría y Administración*, 64(3), 1 – 21. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>
- Frost, S. & Kalman, D. (2016). *Inclusive talent management*. KoganPage. https://books.google.com.pe/books/about/Inclusive_Talent_Management.html?id=5NvUjgEACAAJ&redir_esc=y
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. (5ta ed.). Pearson. <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>
- González Merino, M. (2015). *Selección de personal: Buscando al mejor candidato*. Alfaomega. <https://isae.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1073>
- Gutiérrez, D., Aguilar, A., Hanco, L., Carrillo, E. y Macazana, D. (2021). Gestión de recursos humanos del personal civil administrativo del departamento de educación del hospital militar central Lima, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 346 – 355. <https://siis.unmsm.edu.pe/es/publications/gesti%C3%B3n-de-recursos-humanos-del-personal-civil-administrativo-del>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hinojo, F., Aznar, I. y Romero, J. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias

transversales. *Revista Innovar*, 30(76), 51 – 62.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>

Husna, H. (06 de enero de 2013). Recruitment and selection – The most important HR function. *Empxtrack*. <https://empxtrack.com/blog/recruitment-and-selection-the-most-important-hr-function/>

Jaramillo Paredes, R. (2016). *Propuesta de retención de talento humano para la población de agencias Banco Internacional en la Ciudad Quito*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11231/TESIS%20RENE%20DAVID%20JARAMILLO%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ken, K. & Flora, S. (2021). Talent management, identity construction and the burden of elitism: The case of management trainees in Hong Kong. *Revista Personnel Psychology*, 67(2), 313 – 350.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726721996778>

Lira, J. (26 de abril de 2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué? *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824-noticia/>

Madero, S. (2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. *Revista Investigación Administrativa*, 48(124), 3 – 19.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v48n124/2448-7678-ia-48-124-00001.pdf>

Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: Un enfoque aplicado*. (4ta ed.). Pearson Educación.
<https://books.google.com.pe/books?id=SLmEbIVK2OQC&pg=PA325&d%20q=probabilistico+aleatorio+simple&hl=es-%20419&sa=X&ved=2ahUKEwjDkJqAx8n4AhXICrKGHdHECDcQ6AF6BAg%20EEAI#v=onepage&q=probabilistico%20aleatorio%20simple&f=true>

- Marín Marín, H. (2005). *Transformación cultural, diseño organizacional y gestión del talento humano*. Begon. <https://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/118110/TOC>
- Martínez, E. y Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencia: principios y métodos*. Derechos reservados. <https://es.slideshare.net/caromatteo/capacitacionporcompetenciaprincipiosymetodos>
- Martínez, L. (03 de abril de 2015). Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona? *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>
- Martínez, O. y Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Revista Coodes*, 7(2), 225 – 242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Matabanchay, S., Álvarez, K. y Riobamba. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Revista Universidad y Salud*, 21(2), 176 – 187. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendoza, M. y Villafuerte, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467 – 478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Mohammad, H. & Behnam, A. (2022). Talent management in government organizations: identification of challenges and ranking the solutions to address them. *Revista International journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1444 – 1468. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-05-2020-0231/full/html>

- Moncerrate, M., Monserrate, S. y Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Revista Ingeniería Industrial*, 41(2), 1 – 9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4122.pdf>
- Mora Vanegas, C. (2012). *Gestión del talento humano*. Revista de capital humano. https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent
- Olaniyan, D. (2009). Staff training and development: a vital tool for organisational effectiveness. *Revista European Journal of Scientific Research*, 24(3), 326 – 331. <https://www.semanticscholar.org/paper/Staff-Training-and-Development%3A-A-Vital-Tool-for-Olaniyan/98f41807750643e9990622a3808d110040545d9d#citing-papers>
- Old National. (2022). What are common components of employee compensation packages? *Old National*. <https://www.oldnational.com/site-search/?query=What%09are%09common%09components%09of%09employee+compensation+packages%3F>
- Oluwatobi, O. & Alegbeleye, G. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *Revista The Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 32 – 40. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Pardo, C. y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Revista Suma de Negocios*, 5(11), 39 – 48. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Peñalver, A. (18 de septiembre de 2017). *Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020*. Observatorio de RRHH. <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>
- Pérez, O. (13 de julio de 2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Blog PeopleNext. <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la>

- Rivero, A., Enrique, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Revista Estudios Gerenciales*, 33(142), 142 – 2017. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21252448005>
- Saling, K. & Do, M. (2020). Leveraging People Analytics for an Adaptive Complex Talent Management System. *Revista Procedia Computer Science*, 168(1), 105 – 111. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.02.269>
- Sánchez, J. y Alvear, S. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Revista Contaduría y Administración*, 66(1), 1 – 24. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>
- Sani Rosado, G. y Zamora Ramos, J. (2018). *Diseño de manual de procedimiento de mejora para la gestión de talento humano en la empresa Mastersoft S.A. Guayaquil*. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28536>
- Schlosser, F., Carvalho, M., Mc, D. & Ralph, J. (2022). Strategies for talent engagement and retention of Brazilian Nursing professionals. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(6), 1 – 6. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022v75n6refl>
- Sefer, S., Hande, G. & Zuhail, K. (2013). An application in human resources management for meeting differentiation and innovativeness requirements of business: talent management. *Revista Procedia*, 99(6), 794 – 808. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.551>
- Sen, S. (2019). *Talent Management*. Society Publishing. <https://www.amazon.com/Talent-Management-Sushmita-Sen/dp/1774071835>
- Tarique, I. & Schuler, R. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Revista Journal of World Business*, 45(2), 122 – 133. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.019>

- Tomasz, I. & Wojciech, G. (2016). Talent management in healthcare organizations - qualitative research results. *Revista Procedia Economics and Finance*, 39(1), 339 – 346. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30333-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30333-1)
- Triguero, R., Peña, J., Gonzales, M. & Sanchez, M. (2012). Human resource management practices aimed at seeking the commitment of employees on financial and non-financial (subjective) performance in spanish firms: an empirical contribution. *Revista Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 17(32), 18 – 30. <http://www.scielo.org.pe/pdf/jefas/v17n32/a03v17n32.pdf>
- Valencia Trujillo, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Vega, L. y Nieves, A. (2016). Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno. *Revista Ciencias Holguín*, 22(1), 1 – 19. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana Salud Pública*, 43(4), 648 – 649. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
- Villasana, L. y Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16 – 34. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>
- Zambrano, J., Ramon, M. y Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163 – 172. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&nrm=iso

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems
Prácticas de gestión laboral del área de talento humano	Chiavenato (2009) menciona a “la gestión del talento humano como políticas y prácticas importantes para guiar el trabajo de las personas las cuales están involucradas en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento” (p.130).	Para medir la variable será necesario utilizar las siguientes dimensiones: reclutamiento y selección de personal, evaluación de personal, compensación de personal, capacitación y desarrollo de personal, retención de personal y monitoreo de personal	Reclutamiento y selección de personal	Agencia de reclutamiento	Intervalo	1; 2
			Evaluación de personal	Entrevista		3
			Evaluación de personal	Desempeño		4
			Compensación de personal	Satisfacción		
			Compensación de personal	Remuneración		5;6;7
			Compensación de personal	Reconocimiento		
			Capacitación y desarrollo del personal	Participación		8;9
			Capacitación y desarrollo del personal	Calificación		
			Retención del personal	Incentivo		10;11;
			Retención del personal	Buen clima laboral		12;13;14
Monitoreo del personal	Plan de trabajo	15;16;17;				
Monitoreo del personal	Seguimiento de productividad	18				

Anexo 2. Instrumento de evaluación

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS PRACTICAS LABORALES

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo analizar el nivel de las prácticas de gestión laboral del área de talento humano en la empresa ACUAPESCA S.A.C, Casma 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: aguirrepinomaria@gmail.com y noelycortezc@gmail.com

Instrucciones: A continuación, se le solicita marca con una "X" la alternativa que mejor represente su opinión sobre su trabajo:

1 Totalment e en desacuerd o	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
--	-----------------------	---	--------------------	-------------------------------

ITEMS	Calificación				
	1	2	3	4	5
1.- Fue contratado para el puesto en el que está, a través de un proceso de selección.					
2.- Cuenta con experiencia en el área en el cual está laborando actualmente					
3.- Realiza su trabajo de manera eficaz					
4.- Tiene conocimiento de los objetivos establecidos por la empresa.					
5.- El sueldo que recibe por parte de la empresa cubre sus necesidades					
6.- Recibe bonos por parte de la empresa					
7.- Sus jefes lo felicitan por su labor realizada					
8.- La empresa le invita a participar de capacitaciones					
9.- Recibe retroalimentación por parte de la empresa					
10.- La empresa le brinda horarios flexibles					
11.- La empresa hace participe a sus colaboradores de las actividades recreacionales					
12.- La empresa le motiva a realizar bien su trabajo					
13.- La empresa le da oportunidad de ascender a otros puestos					
14.- Se siente seguro y estable en su puesto de trabajo					
15.- Cuenta con un plan de trabajo dentro de la empresa					
16.- La empresa verifica los avances de producción cada cierto tiempo					
17.- La empresa cuenta con un sistema de registro de asistencias					
18.- La empresa les informa sobre las metas alcanzadas					

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

GUÍA DE OBSERVACIONES PARA MEDIR LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN LABORAL DEL ÁREA TALENTO HUMANO

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica e instrumento:** Encuesta
- 1.2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario
- 1.3. **Lugar:** Casma
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. **Autor original:** Aguirre Pino María Teresa, Cortez Castillo Noely.
- 1.6. **Medición:** Prácticas de gestión laboral del área talento humano.
- 1.7. **Aplicado al:** Personal de producción de la empresa Acuapesca S.A.C. Casma– 2021.
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 5 minutos.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- 1.9. Determinar las prácticas de gestión laborales del área talento humano en la empresa Acuapesca S.A.C. Casma– 2021.

III. INSTRUCCIONES:

El cuestionario sobre la variable prácticas de gestión laborales del área talento humano presenta 18 ítems, está constituido por las siguientes dimensiones: reclutamiento y selección de personal (1 y 2 ítems), evaluación de personal (3 y 4), compensación de personal (5, 6 y 7 ítems), capacitación y desarrollo del personal (8 y 9 ítems), retención del personal (10, 11, 12, 13 y 14 ítems) y monitoreo del personal (15, 16, 17 y 18 ítems).

Las alternativas para cada ítem cuentan con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 4 y Totalmente en desacuerdo = 5).

1 = Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4= De acuerdo	5= Totalment ede acuerdo
---------------------------------------	---------------------	--	------------------	-----------------------------------

Los niveles para describir la variable son; bueno, regular y malo.

Variable:

Gestión laboral del talento humano.

NIVEL DE LA VARIABLE	BAREMOS		INTERPRETACIÓN
Bueno	66	90	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel bueno cuando la empresa involucra todos los procesos para que así el colaborador se sienta seguro y trabaje de manera eficiente.
Regular	42	66	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel regular cuando la empresa omite ciertos procesos, sin darse cuenta que afecta directamente y que las cosas empiezan a variar en los colaboradores.
Malo	18	42	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel malo cuando la empresa no toma en cuenta ningún proceso y poco a poco va perdiendo a sus trabajadores.

Dimensiones:

1. Proceso de reclutamiento y selección del personal

NIVEL DE LA VARIABLE	BAREMOS		INTERPRETACIÓN
Bueno	7	10	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel bueno cuando pasan por un proceso y selección en el cual la empresa contrata al talento adecuado para dicho puesto.
Regular	5	7	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel regular cuando se omite los procesos, el cual nos lleva a tener a candidatos que no están acorde al puesto.

Malo	2	5	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel malo cuando no se realiza ningún proceso y se contrata al personal por ser desconocido o tener padrino en la empresa.
------	---	---	---

2. Evaluación del personal

NIVEL DE LA VARIABLE	BAREMOS		INTERPRETACIÓN
Bueno	7	10	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel bueno cuando al ser evaluados por la empresa se obtiene un desempeño eficaz por terminar su trabajo.
Regular	5	7	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel regular cuando la empresa no los evalúa constantemente y asimismo no les brinda la información de las metas u objetivos que se deben cumplir.
Malo	2	5	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel malo cuando la empresa no evalúa a sus colaboradores y deja de decirles las debilidades - errores que tienen, pero que los pueden mejorar.

3. Compensación del personal

NIVEL DE LA VARIABLE	BAREMOS		INTERPRETACIÓN
Bueno	11	15	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel bueno cuando la empresa incentiva y reconoce al personal por realizar un buen trabajo.
Regular	7	11	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel regular cuando la empresa rara vez realiza un reconocimiento a su colaborador.

Malo	3	7	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel malo cuando la empresa no incentiva de alguna manera a su colaborador y tampoco los reconoce por el empeño de dan.
------	---	---	--

4. Capacitación y desarrollo de personal

NIVEL DE LA VARIABLE	BAREMOS		INTERPRETACIÓN
Bueno	7	10	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel bueno cuando destacan conocimiento y habilidades, el cual la empresa se encarga de completar con capacitaciones para reforzar y actualizar ciertos conocimientos y ponerlos en práctica en el trabajo.
Regular	5	7	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel regular cuando sus conocimientos son insuficientes y a pasar de ser capacitado no demuestra lo aprendido.
Malo	2	5	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel malo cuando el colaborador no sabe lo que debe hacer en su puesto de trabajo, además al no tener capacitaciones constantes perjudica a su línea.

5. Retención del personal

NIVEL DE LA VARIABLE	BAREMOS		INTERPRETACIÓN
Bueno	18	25	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel bueno cuando la empresa realiza estrategias para retener a su personal como flexibilidad de horarios, motivación en el cual el colaborador se sienta a gusto de donde esta.

Regular	12	18	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel regular cuando la empresa de vez en cuando desea enfocar sus estrategias para retener a su personal, obteniendo como resultado desunión, desmotivación, etc.
Malo	5	12	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel malo cuando la empresa no fija una retención de personal desde inicio de trabajo.

6. Monitoreo del personal

NIVEL DE LA VARIABLE	BAREMOS		INTERPRETACIÓN
Bueno	15	20	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel bueno cuando la empresa lleva un control de las actividades de sus colaboradores y verificaciones de los resultados que se va obteniendo mediante los avances.
Regular	9	15	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel regular cuando la empresa lleva un control deficiente para sus actividades y el avance de producción.
Malo	4	9	Decimos que los encuestados se encuentran en un nivel malo cuando la empresa no fija a inicios cuál sería su proceso para llegar su control general de la empresa.

Anexo 3. Tamaño de la muestra

Donde:

N: 200

Z: 1,960

P: 0,5

Q: (1-0,5)

E: 0,05

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + (Z^2 \times p \times q)}$$

$$n = \frac{200 \times 1,96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (200 - 1) + (1,96 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 131.75 \approx 132$$

	investigación y su adecuación al Método Científico.														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98%

Chimbote, 17 septiembre del 2022



NOMBRE: Luis Junior
Montenegro Príncipe
DNI: 43978959



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MONTENEGRO PRINCIPE, LUIS JUNIOR DNI 43978959	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 19/02/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONTENEGRO PRINCIPE, LUIS JUNIOR DNI 43978959	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONTENEGRO PRINCIPE, LUIS JUNIOR DNI 43978959	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 09/07/2014 Fecha egreso: 30/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Experto 3

I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: González Rueda Néstor Daniel
- b. Cargo e institución donde labora: DTP – UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Practicas de Gestión Laboral del Área TalentoHumano
- d. Autor(A) de Instrumento: Aguirre Pino María, Cortez Castillo Noely

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.									X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			

Anexo 5. Tabla de confiabilidad

SUJETOS (PRUEBA PILOTO)																						
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0.13	
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	0.13
3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.19
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	0.21
5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.43
6	2	3	4	2	2	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1.06
7	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	0.23
8	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	0.34
9	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	0.29
10	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0.36
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	0.21
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	0.16
13	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	0.31
14	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.16
15	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	0.35
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	0.23
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	0.16
18	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	0.25
TOTAL	70	69	72	75	81	85	87	84	78	78	80	78	74	73	76	76	74	74	77	75	21.6	5.18

DATOS			
K	Número de items		
$\sum S^2 Items$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS		
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL		
items	18	5.18	suma de varianzas
items -1	17	21.56	varianza de las sumas
división 1	1.06	0.24025974	división 2
división 1	1.06	0.75974026	1 - división 2
Alfa de Cronbach	N° de items		
0.804430863	18		

Base de datos

PRACTICAS DE GESTIÓN LABORAL DEL AREA DE TALENTO HUMANO																																
SUJETOS	Reclutamiento y Selección de personal				Evaluación de Personal				Compensación de Personal				Capacitación y Desarrollo del Personal				Retención del Personal				Monitoreo del Personal				TG DE LA VARIABLE	NIVEL DE LA VARIABLE						
	Ag. De reclutamiento	Entrevista	total	nivel	Desempeño	Satisfacción	total	nivel	Remuneración	Reconocimiento	total	nivel	Participación	Calificación	total	nivel	Incentivo	Buen clima laboral	total	nivel	Plan de trabajo	Seguimiento de productividad	total	nivel								
	1	2			3	4			5	6			8	9			10	11	12	13	14		15	16	17	18						
1	5	4	9	Bueno	4	4	8	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	2	Malo	4	5	2	2	5	18	Regular	4	5	5	5	19	Bueno	65	Regular
2	5	4	9	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	2	3	Malo	5	5	2	1	2	15	Regular	4	5	5	5	20	Bueno	64	Regular
3	5	5	10	Bueno	5	4	9	Bueno	5	1	1	7	Regular	2	1	3	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	4	5	5	5	19	Bueno	63	Regular
4	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	2	2	8	Regular	2	1	3	Malo	4	5	2	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
5	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	2	1	8	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	4	16	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
6	5	5	10	Bueno	4	5	9	Bueno	5	1	2	8	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
7	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	4	16	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	65	Regular
8	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	1	2	7	Regular	2	2	4	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
9	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	2	8	Regular	2	1	3	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
10	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	2	1	7	Regular	1	1	2	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	64	Regular
11	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	2	1	3	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	65	Regular
12	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	1	1	6	Malo	1	1	2	Malo	4	5	1	2	4	16	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	64	Regular
13	5	4	9	Bueno	4	4	8	Bueno	4	2	2	8	Regular	1	1	2	Malo	4	5	2	2	4	17	Regular	4	5	5	4	18	Bueno	62	Regular
14	5	5	10	Bueno	4	5	9	Bueno	4	1	2	7	Regular	1	1	2	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	63	Regular
15	5	4	9	Bueno	5	5	10	Bueno	4	1	1	6	Malo	1	1	2	Malo	4	4	1	1	4	14	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	61	Regular
16	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	2	1	7	Regular	1	1	2	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	64	Regular
17	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	1	1	6	Malo	1	1	2	Malo	4	5	2	2	4	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	65	Regular
18	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	1	1	6	Malo	1	1	2	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	63	Regular
19	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	1	1	6	Malo	1	1	2	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	63	Regular
20	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	64	Regular
21	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	1	1	6	Malo	1	1	2	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	63	Regular
22	5	5	10	Bueno	4	5	9	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
23	5	5	10	Bueno	5	4	9	Bueno	4	2	1	7	Regular	1	1	2	Malo	4	5	1	1	4	15	Regular	5	5	4	4	18	Bueno	61	Regular
24	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	5	5	2	2	4	18	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	70	Bueno
25	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	5	5	1	1	4	16	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	68	Bueno
26	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	5	5	2	2	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	71	Bueno
27	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	5	4	1	1	4	15	Regular	4	5	5	5	19	Bueno	63	Regular
28	5	4	9	Bueno	4	4	8	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	1	3	Malo	5	5	2	2	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	68	Bueno
29	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	2	2	4	18	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	59	Regular
30	5	4	9	Bueno	4	4	8	Bueno	5	1	2	8	Regular	2	2	4	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	62	Regular
31	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
32	5	4	9	Bueno	4	4	8	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	5	5	2	2	5	19	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	65	Regular
33	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	5	5	2	2	5	19	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	64	Regular
34	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	5	5	2	2	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	72	Bueno
35	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	4	1	1	6	Malo	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	61	Regular
36	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	4	5	1	1	5	16	Regular	4	5	5	5	19	Bueno	68	Bueno
37	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	4	4	2	2	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	60	Regular
38	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	4	4	2	2	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	60	Regular
39	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	4	4	2	2	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	60	Regular
40	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	4	4	2	2	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	60	Regular
41	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	61	Regular
42	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	4	5	2	2	5	18	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	70	Bueno
43	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
44	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	70	Bueno
45	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	4	4	2	2	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	60	Regular
46	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	4	2	2	8	Regular	2	2	4	Malo	4	4	2	2	4	16	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	60	Regular
47	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	5	5	2	2	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	72	Bueno
48	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
49	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
50	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	5	5	2	2	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	72	Bueno
51	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
52	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
53	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
54	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	2	2	9	Regular	2	2	4	Malo	5	5	2	2	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	72	Bueno
55	5	5	10	Bueno	5	5	10	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Malo	5	5	1	1	5	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	66	Regular
56	4	4	8	Bueno	4	4	8	Bueno	4	1	1	6	Malo</																			

Anexo 6. Autorización

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20136740351
Acuapesca SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Goldin Sotomayor Sergio	46371457

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Prácticas de Gestión Laboral del Área de Talento Humano de la Empresa Acuapesca SAC, Casma 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Aguirre Pino María Teresa	71388690
Cortez Castillo Noley Maite	70244886

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Casma - 10/ 06/ 2022



Firma: _____

GOLDIN SOTOMAYOR SERGIO

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7. Protocolo de revisión

Anexo N.º 2 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Prácticas de Gestión Laboral del Área de Talento Humano de la Empresa Acuapesca SAC, Casma 2002.

Autor/es: Aguirre Pino, María Teresa – Cortez Castillo, Noely Maite
Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID) -----

Escuela profesional: Administración
Coautores del proyecto: (para PID) --.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Casma, Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario

3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----
--	---------------------	------	------------------------	-------

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

Anexo 8. Protocolo para revisión
Anexo N.º 3 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ
DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Prácticas de Gestión Laboral del Área de Talento Humano, en la Empresa AcuapescaSCA Casma 2022”, presentado por los autores Aguirre Pino María Teresa y Cortez Castillo Noely Maite, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable () observado () desfavorable ().

10, de Junio de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto

Presidente del Comité de Ética en
Investigación Facultad de Ciencias
Empresariales

C/c

• Sr., Drinvestigador principal.

Anexo 9. Propuesta de mejora

I. Fundamentación

Hoy en día en muchas organizaciones se considera innecesario las capacitaciones, sin darse cuenta que están cometiendo un grave error porque hasta el más estudiado siempre le faltará algo por aprender.

Por ello Mora (2012) menciona que la capacitación se refiere a las actividades que ayudan a los colaboradores a superar las limitaciones y mejorar su desempeño en los puestos que poseen.

Por ende, tras los resultados obtenidos se escogió como propuesta de mejora el tema de capacitaciones y desarrollo del personal que toda organización debe brindar a sus colaboradores para fortalecer el conocimiento, habilidades duras y destrezas necesarias para el desarrollo de las actividades de manera eficiente.

Según Olaniyan (2009) las capacitaciones y desarrollo de personal es una formación importante ya que ciertas habilidades y conocimientos son necesarias para que el colaborador se desenvuelva de la mejor manera en su puesto de trabajo.

II. Objetivos

- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Entrenar a las personas para desempeñar de forma satisfactoria las funciones específicas de un cargo.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.

III. Estrategias

- Determinar la falta de destreza y habilidades que carecen los colaboradores.
- Elaborar un programa de capacitaciones.
- Presentación de casos casuísticos de su área.

VII. Temas a capacitar

Expertos	Capacitaciones
Experto en capacitación de procesos productivos	-Desarrollo de habilidades cognitivas. -Gestión en procesos y mejora continua. -Inducción y estrategias para mejorar la producción.
Experto en capacitación de seguridad	-Gestión de seguridad. -Prevención de seguridad y riesgo. -Prevención de incendios.
Expertos en capacitación en usos de maquinarias	-Gestión y control remoto de equipos de trabajo. -Uso de herramientas digitales.

VIII. Presupuestos / Recursos

- Recursos humanos: Lo conforman los colaboradores, personal administrativo y expositores especializados en la materia.
- Materiales:
 - Infraestructura: se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.
 - Mobiliario, equipo y otros: está conformado por mesas de trabajo, pizarra, plumones, laptop y proyector.
 - Documentos técnicos – educativo: se entregará certificados, encuestas de evaluación, material de estudio.

Presupuesto	Unid.	P/U	Total
Internet	1	80	80
Papeles	2	16	32
Plumones	1	25	25
Sub total			137

Presupuesto	Unidad de medida	Cantidad	P/U	Total
Experto en capacitación de procesos productivos	Personas	2	800	1600
Experto en capacitación de seguridad	Personas	1	1000	1000
Expertos en capacitación en usos de maquinarias	Personas	2	800	1600
Sub total				4200



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Prácticas de Gestión Laboral del Área de Talento humano en la Empresa Acuapesca SAC, Casma 2022", cuyos autores son CORTEZ CASTILLO NOELY MAITE, AGUIRRE PINO MARIA TERESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa 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.

CHIMBOTE, 13 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO DNI: 44137812 ORCID: 0000-0001-8314-2634	Firmado electrónicamente por: SLLANOSJF el 13- 12-2022 20:31:32

Código documento Trilce: TRI - 0485922