



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Plan de gestión del reclutamiento de personal operario en la reducción de
costos de una empresa agroindustrial en Jayanca, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Industrial

AUTOR:

Palacios Beltran, Luis Eduardo (orcid.org/0000-0001-8315-6278)

ASESOR:

Ing. Carrascal Sanchez, Jenner (orcid.org/0000-0001-6882-8339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Empresarial Productiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía, consejero espiritual y ayudarme en seguir el camino de hacer el bien siempre.

A mi madre, por acompañarme siempre, por los consejos y ser mi mayor motivación en cada paso de que doy.

A mis hermanos, porque ven en mí alguien en quien pueden confiar, seguir y mejorar.

Agradecimiento

A mi docente Mg. Jenner Carrascal, quién nos brindó la orientación, pautas a seguir en este desarrollo de tesis, que culminado marcará un antes y después en nuestras vidas profesionales.

A mi novia, la Ing. Brigitte Rodríguez quien estuvo en todo este proceso de estudios, su motivación, apoyo y soporte incondicional fue fundamental para continuar en momentos sumamente complicados de la pandemia y alejado de la familia.

A mí mismo, y aunque suene gracioso, no hay mejor agradecimiento que el sentirse bien consigo mismo, porque finalmente somos quienes rompemos esas barreras de temores, miedos y cuando lo logramos, hacemos cosas increíbles.

Índice De Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice De Contenidos	iv
Índice De Tablas	v
Índice De Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.6. Procedimientos.....	22
3.7. Método de análisis de datos.....	22
3.8. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	53
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII. RECOMENDACIONES.....	58
VIII. REFERENCIAS	59
IX. ANEXOS	64

Índice De Tablas

Tabla 1.	Lista de especialistas	21
Tabla 2.	Coeficiente Alfa Cronbach.....	21
Tabla 3.	Comparación de autores – Referencia.....	23
Tabla 4.	Distribución De Las Dimensiones De La Gestión De Talento Humano Para Operarios	24
Tabla 5.	Distribución De La Gestión De Talento Humano Para Operarios	25
Tabla 6	Distribución de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano para jefes	26
Tabla 7	Distribución De La Gestión De Talento Humano Para Jefes	27
Tabla 8	Distribución De Resultado Por Dimensión Del Cuestionario Del Personal Operario.	28
Tabla 9	Sipoc Del Proceso De Reclutamiento, Selección E Inducción Del Personal Operario	32
Tabla 10	Costos Del Proceso De Reclutamiento De Personal Operario.	35
Tabla 11	Causa Raíz De La Problemática Del Sobrecosto.	36
Tabla 12	Frecuencia De Producción Jabas/Hh	38
Tabla 13	Resumen Del Indicador De Productividad.	39
Tabla 14	Especificación del Plan de Mejora.....	41
Tabla 15	DAP de la Propuesta de Mejora	42
Tabla 16	Elementos Actuales Del Reclutamiento, Selección E Inducción del Personal Operario.	43
Tabla 17	Propuesta De Mejora De Reclutamiento, Selección E Inducción Del Personal Operario.	44
Tabla 18	Plan De Inducción Para El Personal Operario.....	46
TABLA19	Plan de Inducción.	47
Tabla 20.	Resultados De La Productividad.....	49
Tabla 21:	Inversión para desarrollar la propuesta de mejora.....	50
Tabla 22:	Resultado de gastos para la propuesta de mejora.	51
Tabla 23:	Consolidado de la inversión.....	51
Tabla 24:	Mejora en la productividad.	52
Tabla 25:	Resultado del Costo - Beneficio	52

Índice De Figuras

Figura 1: Distribución de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano para operarios.....	24
Figura 2: Distribución de la Gestión de Talento Humano para operarios.....	25
Figura 3: Distribución de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano para jefes.	26
Figura 4: Distribución de la Gestión de Talento Humano para jefes.....	27
Figura 5: Distribución de resultados por pregunta.....	29
Figura 06: Flujo del Proceso de Reclutamiento, Selección e Inducción – Pre Test	33
Figura 07: DOP del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Operario	34
Figura 09: Cosecha de pimiento por jabs de 11.34 kg	37
Figura 10: Flujo del Reclutamiento, Selección e inducción – Post Test.....	45
Figura 11: Capacitación al personal de Producción	48
Figura 12: Indicador de productividad Post test.	49
Figura 13: Porcentaje de merma (Evolución de mejora)	50

Resumen

En la tesis titulada Plan de Gestión del Reclutamiento de personal operario en la reducción de costos de una empresa Agroindustrial en Jayanca, 2023. Tiene como objetivo general Elaborar un plan de Gestión del Reclutamiento de personal operario para la reducción de costos de una organización Agroindustrial en Jayanca.

Para ello se realizó una metodología de tipo aplicada con un diseño no experimental. La población fue de 5000 trabajadores de la empresa de producción de pimienta; teniendo un muestreo probabilístico de 357 personas.

Con la aplicación del plan de mejora en el reclutamiento y selección implementado en las etapas de inducción y capacitación para el personal operarios, quienes participan en todo el proceso de cosecha, se incrementó la productividad de 5.4 jabas/HH a 7.0 jabas/HH; con una reducción de merma que inicio con un 4.1% y termino con 1.05%; y disminución de productos observados del 0.90% al 0.51%.

Palabras clave: Reclutamiento y selección de personal, productividad, producción de pimienta.

Abstract

In the thesis entitled Management Plan for the Recruitment of operator personnel in the reduction of costs of an Agroindustrial company in Jayanca, 2023. Its general objective is to prepare a Management plan for the Recruitment of operator personnel for the reduction of costs of an Agroindustrial organization in Jayanca.

For this, an applied methodology was carried out with a non-experimental design. The population was 5,000 workers from the pepper production company; having a probabilistic sampling of 357 people.

With the application of the improvement plan in recruitment and selection implemented in the induction and training stages for the operator personnel, who participate in the entire harvest process, productivity increased from 5.4 bags/HH to 7.0 bags/HH; with a shrinkage reduction that started with 4.1% and ended with 1.05%; and decrease in observed products from 0.90% to 0.51%.

Keywords: Recruitment and selection of personnel, productivity, pepper production.

I. INTRODUCCIÓN

El reclutamiento de personal es el medio más demandado de toda organización, pues es el punto clave en la agroindustria quienes deben tener el personal cubierto según sus proyecciones de mano de obra, y esto a su vez no debe reflejar un alto costo. La importancia que esto ocurra radica en analizar y evaluar los cumplimientos semanales de mano de obra, y que a su vez se oriente en mejorar los costos a través de la productividad y rendimientos del personal operario. Reducir los costos se trata de realizar un recorte estructural identificando los costos que no perjudican al desarrollo normal de la empresa, para ello, se debe considerar la causa-efecto que produciría ese recorte de costos (Castillo et al. 2021).

En el ámbito internacional, el déficit de mano de obra aún es mayor, dentro del Estado de Georgia – EE. UU., la problemática del sector agrícola es cada vez mayor, pues está causando gran pérdida económica para este sector. Por ello, esta situación ha permitido buscar limitar la migración ilegal y el trabajo de indocumentados. Para las campañas de cosechas de mora y cebolla, por ejemplo, estos campos no han culminado la cosecha, por la falta de mano de obra dentro de este sector agrícola. Según fuentes del Estado de Georgia, hacen falta 10 mil trabajadores para recoger las frutas.

En Perú, los índices de rotación aumentaron ocasionando una dificultad en cumplir con los cupos de personal necesarios dentro del área de producción, analizando y diagnosticando la situación actual durante la selección del personal. En una empresa enfocada en conservas en la ciudad de Pisco gestionaron una estrategia para la retención de personal mejorando los procesos anteriores. Esta tuvo como finalidad el poder analizar la estrategia de la empresa con la teoría actual, proponiendo una mejora en la selección, así como ayudaría a reducir la tasa de rotación actual en 30% y a su vez disminuir los costos por reposición. (Elva Ramírez 2020).

En Lambayeque, debido al crecimiento de las empresas agroindustriales mediante el proyecto de irrigación Olmos, han incrementado en su productividad y hectáreas de cultivo, por ende, se generó mayor incremento de mano de obra lo que hizo que las empresas entren en una competencia de captación y retención de su personal, con ello, el incremento de los costos. La posible solución a la problemática actual es la promoción del sector agrario a través del estado, con nuevas leyes que incentiven al trabajador y que regule su tratamiento salarial con beneficios para el sector.

La empresa investigada es una organización peruana enfocada al sector agroindustrial, una empresa innovadora dedicada al cultivo, producción, procesamiento y empaque, con una amplia variedad de productos: pimiento morrón, jalapeño, guandul, chile verde, mango, etc.; el número de empleados en las diferentes etapas de la producción oscila entre 3.500 y 5.000. En la cual, durante estos últimos años viene presentando inconvenientes por falta de mano de obra y los altos costos que se están generando por la baja productividad de sus trabajadores, lo que genera una demanda de mayor personal para cubrir sus campañas de cosecha y proceso de productos en sus plantas, con ello sumado al alto costo del transporte de personal por las zonas lejanas de donde son trasladados a sus campos y planta.

La posible causa de este problema se da eventualmente por los bajos niveles de rendimientos, productividad y alto costo del personal, los cuales se determinan por varios factores y ellos se ven reflejados en, bonificación por avance, campos no productivos, correctas pautas de cosecha, clima laboral, entrega de herramientas y epp's, espacios de descanso, falta de comedores y ss.hh.

La no investigación de este problema, dada sus consecuencias se pronostican muy negativas, ya que tendremos escases de mano de obra, personal de bajo rendimiento e incremento de costos por baja productividad y aumento de personal por encima de lo proyectado. Todo esto pone en peligro la rentabilidad de la empresa, campos sin completar sus cosechas, pedidos incompletos a nuestros clientes y desprestigios de nuestra compañía.

Por lo descrito, este estudio se centrará en identificar el surgimiento de la gestión del valor con la implementación del proceso de reclutamiento dado a los aportes del artículo científico dentro de este marco, Ortiz, et al. (2019), señala que desarrollar un buen clima organizacional puede tener efectos positivos tales como: alta productividad laboral, buena satisfacción, baja rotación de empleados y aumento de la creatividad. Como señalan los autores sobre el tema de la contabilidad de costos, en el caso de Lepadatu (2015), además de adoptar un método de costeo laboral adecuado, el gobierno debe detallar todos los costos relacionados con el proceso de producción, lo cual es fundamental para una correcta contabilidad. Es una opción ideal tanto para la gestión de costes de venta, el control de precios de venta y la consecución del efecto financiero y económico esperado.

La formulación de este problema de investigación se plantea mediante la siguiente pregunta: ¿Cómo un plan de Gestión del Reclutamiento de personal operario reducirá los costos de una empresa Agroindustrial en Jayanca?, de forma específica se plantea las siguientes preguntas: ¿cuál es la gestión actual de reclutamiento del personal operario?, ¿cuáles son los costos actuales de la empresa agroindustrial?, ¿cuáles son las políticas y procedimientos estándar en el reclutamiento de personal operario que permita reducir los costos en la empresa agroindustrial? y ¿cuál es el beneficio-costos de la propuesta de mejora?

Este proyecto de investigación es justificado según los criterios de Hernández y Mendoza (2018), porque facilita el diagnóstico del modelo de gestión de la organización y puede servir de base para desarrollar mejoras en el proceso de contratación y evitar problemas en el trabajo y ambiente, también por su importancia social, ya que promueve valores sociales para que las personas obtengan un trabajo honesto acorde a sus capacidades. Tiene como objetivo obtener una información básica de las relaciones entre las variables para que otros investigadores puedan considerar el desarrollo de planes de gestión utilizando los valores. Finalmente, su utilidad metodológica lo justifica, ya que utilizan métodos de investigación, se desarrollan herramientas de recolección de datos y se definen métodos de procesamiento, dentro de los cuales se deben desarrollar tres

actividades en esta metodología, las cuales son: Instructivo de cosecha, Análisis de tiempo y movimientos y plan de desarrollo de potenciales líderes y cosechadores, basado en la teoría para un alto rendimiento. Conforme a lo descrito, el objetivo general está investigación es: Elaborar un plan de Gestión del Reclutamiento de personal operario para la reducción de costos de una organización Agroindustrial en Jayanca.

Los objetivos específicos fueron: Analizar la gestión actual de reclutamiento del personal operario, determinar los costos actuales de la empresa agroindustrial, establecer las políticas y procedimientos estándar en el reclutamiento de personal operario que permita reducir los costos en la empresa agroindustrial, y finalmente evaluar el beneficio – costo de la propuesta de mejora.

La hipótesis general planteada en el presente estudio expresa que la implementación estratégica del proceso de reclutamiento reducirá los costos de personal de una empresa agroindustrial.

II. MARCO TEÓRICO

El término de gestión del reclutamiento de personal considerado como un aspecto relevante dentro de las empresas ya que de ello depende la buena contratación del personal y afín de que cumplan las metas de la organización (Piedra et al., 2023). Así mismo, Bravo & Santamaria (2020) ; en su artículo científico; manifiestan que el reclutamiento de personal no es una tarea sencilla, debido a que si se da mal esta gestión puede ocasionar problemas posteriores a la organización. Por otro lado, la variable costos se define como aquel proceso que toda empresa aplica con minimizar sus gastos, pero incrementando sus ganancias (González, 2022).

En el entorno internacional Gallegos (2023), teniendo como finalidad mejorar los costos dentro de la gestión de recursos humano en la empresa Rosmei S.A. en Quito. Teniendo un diseño de investigación cuantitativa, correlacional con una muestra de 25 colaboradores que se le aplicó un cuestionario y entrevistas. Obteniendo como resultado que después de aplicar el paso TOC, se identificaron las limitaciones del proceso de trituración y se redujo el costo de producción de

harina de pescado en un 20% equivalente a \$121,744. 52, se aumenta la capacidad del sistema en 20 toneladas por hora, se determinó el retorno de la inversión de 3%.

Espinoza (2023) realizó un estudio con la finalidad de diseñar un proceso de reclutamiento de personal de trabajo en la organización Fast Telecommunication Service Solution en Quito. Siendo un trabajo descriptivo y no experimental con una muestra de 26 personas quienes serán evaluadas mediante un cuestionario, obteniendo como resultado que 3 trabajadores obtuvieron un promedio deficiente y casi la mitad de los encuestados obtuvieron como calificación regular en relación con su desempeño dentro de sus funciones. Concluyendo, que se requiere de un proceso más estricto en el momento de seleccionar al personal de trabajo o de otro modo tener una mejor estrategia de motivación para sus colaboradores.

En Bogotá, Verdugo & Vásquez (2020) realizaron un estudio con el propósito de disminuir los costos y gastos generados en el proceso de gestión del talento en la organización. Realizar investigaciones cualitativas, revisión de documentos de indicadores financieros. El punto más sutil resultó ser un aumento del 46% en la tasación de fábricas y los pagos de préstamos. Además, los gastos de administración se han incrementado en 4,01%, la cuenta incluye plataformas de selección de personal, actividades de bienestar, consultas de abogados laborales, papelería, evaluaciones de desempeño de empleados, etc. El resultado final es que todo tiene que estar en su lugar cuando se trata de talento, por lo que esta gestión se hace contratando nuevas personas solo en los períodos de mayor demanda.

En el ámbito nacional, Campos & Manyi (2023), realizaron un estudio con la finalidad de diseñar un modelo de gestión humana que permita la mejora de la productividad contando con un personal competente en la empresa de la industria plástica en Lima. Siendo un estudio descriptivo y experimental con una muestra de 45 colaboradores donde se le aplicó una encuesta, pero también se realizaron una recopilación de documentos en relación con el proceso de incorporación de personal. Obteniendo como resultado que 31% de los trabajadores considera que la organización se preocupa muy poco por ellos, También, 48% considera que a su jefe inmediato le faltan las condiciones necesarias para el puesto. Asimismo, el 45%

considera que la remuneración es baja. Concluyendo, que la empresa al implementar un buen proceso de selección de personal tendría una productividad de 0.95.

Por otro lado, en Lima Abriojo (2021), realizó una investigación donde se buscó reconocer el vínculo entre la gestión de reclutamiento humano y desempeño laboral. Teniendo un estudio cuantitativo, transversal y correlacional en una muestra de 31 colaboradores donde se aplicó una encuesta. Obteniendo como resultado, que existe un 0.790 de coeficiente de correlación indicando que la gestión de recursos humanos tiene una relación con el desempeño laboral del mismo modo el 59% se le considera “buena” la gestión de recursos humanos dentro de la empresa. Concluyendo, las estrategias planteadas y aplicadas para el reclutamiento de personal son significativas, realizándose adecuadas entrevistas a los postulantes para la selección de personal.

Así mismo, en Lima los autores Apaza et al. (2020), realizaron una investigación con el objetivo de analizar las prácticas de captación y retención laboral en la empresa B Valle y Pampa. Siendo un estudio descriptivo experimental en 45 trabajadores mediante una encuesta. Obteniendo como resultado que 41% de la muestra es intermitente y 59% permanente y 10% presenta reingresos por un tiempo menor a 6 meses. En conclusión, las variables “satisfacción y compromiso” y “desarrollo de carrera” son efectivas para atraer y retener a los trabajadores agrícolas porque contribuyen a su bienestar laboral y profesional; ven por satisfacción y motivación. También forman una conexión emocional con la empresa, esclareciendo su propósito, fundamentos y prácticas de trabajo.

En Trujillo, Benites & Rodríguez (2019) realizaron una tesis con la finalidad de reducir los costos utilizando las herramientas de la ingeniería industrial y adoptar una satisfactoria aplicación de estas herramientas puede reducir costos en el proceso de reclutamiento de la organización World Group SAC. Siendo un estudio de tipo aplica y pre- experimental con una muestra de 31 colaboradores donde se les aplicó una encuesta, análisis de desempeño y perfil de puesto. Obteniendo como resultado un importe capital de S/. 26,742.04 soles al año, de la cual obtendrá

un beneficio de S/. 2.35 soles lo que visualiza que es muy factible, ya que por cada sol invertido se obtendrá un beneficio de S/. 1.35 soles

Por otra parte, a nivel local Carrillo (2022), realizó un estudio con la finalidad de determinar el proceso de reclutamiento de personal en la empresa Molina & CIA SEMPER SAC en Chiclayo. Siendo un trabajo descriptivo con una muestra de 35 colaboradores mediante una encuesta, obteniendo como resultado que la empresa no cuenta con procedimientos formales de reclutamiento debido a que las personas con las que colaboran no tienen un desempeño adecuado. Concluyendo, que la empresa requiere de un proceso de reclutamiento adecuado y que la aérea de recursos humanos se le de mayor importancia debido a que eso también influye en sus gastos operativos como empresa

El autor, Bravo & Calle (2022) realizaron una investigación con la finalidad de identificar la relación gestión de talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad de Chiclayo, siendo un estudio descriptivo correlacional y no experimental mediante una encuesta, obteniendo como resultado un 66,7%, la productividad laboral alcanzó un niveles bajos con un 70%; así como también se visualizó que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y las dimensiones de los rendimientos y también existe relación satisfactoria entre las variables gestión de recursos humanos y rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,713.

Con el fin de investigar sobre las variables de estudio, se buscó fuentes bibliográficas donde entre estas se encontró en el artículo Benites (2018) quién definió a la gestión de reclutamiento personal es el poder reunir al máximo de aspirantes que sean cualificados con la finalidad de poder seleccionar a las personas idóneas para el puesto de trabajo que se necesita cubrir, teniendo en cuenta que cuando se menciona la persona idónea se refiera al individuo que cumple con las capacidades y habilidades para cumplir las funciones de ese puesto de trabajo. Por ello, el autor menciona que el atraer candidatos que sean demasiado cualificados o no calificados lo que ocasiona es una pérdida de tiempo y de dinero debido a que se deben enfocar a un reclutamiento eficaz.

Del mismo modo, Miranda & Zumaeta (2022) en su estudio realizado definen que el reclutamiento del personal se centra en el poder encontrar personal capacitado e interesado en trabajar con el objetivo de poder llenar las vacantes disponibles donde todo este proceso se encuentra a cargo Recursos Humanos. En otras palabras, se refiere a que mediante esta selección de personal el individuo debe mostrar el rol que desempeña, sus competencias y sus relaciones interpersonales que le ayudan a tener un alto nivel de productividad (Apaza et al., 2020).

Por otro lado, Salinas & Malpartida (2020) nos manifiestan que este proceso de reclutamiento a medida que el tiempo ha ido pasando ha ido cambiando su manera de realizarse donde de ser un proceso con posición pasiva, ahora se considera que tiene una posición activa dentro de las organizaciones donde se le da más importancia al rol que cumple el área de Recursos Humanos. De acuerdo, es que las organizaciones enfrentan un difícil desafío debido a que cada vez la capacitación y la atracción del talento humano les obliga a que el proceso de reclutamiento vaya mejorando para tener una toma de decisión acertada siendo un proceso exigente (Uriarte, 2018).

Tenemos como dimensiones de esta variable el reclutamiento, selección e inducción. El Reclutamiento según Robbins et al. (2020) este proceso implica la ubicación, identificación y la fase de atracción de candidatos capaces. Para Chiavenato (2019) es la función esencial dentro del área de recursos humanos donde se comunican las oportunidades de empleo que la empresa ofrece para atraer nuevos colaboradores con el perfil idóneo con la finalidad que ellos mismos seleccionen. Sin embargo, Gómez et al. (2019), nos mostró un nuevo concepto de reclutamiento, demostrando que el proceso es en realidad un evento de ventas y que sería más efectivo si nos enfocáramos en el candidato como cliente.

Selección, se da una vez ejecutado el proceso de reclutamiento, la empresa realizará filtros entre estos posibles postulantes para determinado el puesto con la finalidad de buscar a la persona idónea para el puesto correcto (Gallegos, 2023). Para (Arias & Cornejo, 2019) este proceso lo define como el filtro de calidad de manera general dentro del área de recursos humanos debido a que una incorrecta contratación podría generar algunos roces entre el colaborador por los errores de los empleados no calificados.

Inducción según el autor (Llanos, 2019) indica que un proceso de reclutamiento y selección de personal no es suficiente y no garantiza que el productividad del personal sea eficaz, donde según Bravo & Calle (2022) nos manifiesta que la finalidad de este proceso es lograr que el colaborador sepa cómo desenvolverse en el puesto que ha obtenido donde deberá ser capacitado por lo menos una semana. En otras palabras, Benites & Rodríguez (2019) lo definen donde la empresa le brinda a su empleador las herramientas e información necesaria para que desarrolle sus actividades de una manera satisfactoria y ayude a que los nuevos colaboradores desarrollen vínculos emocionales con la empresa.

Dentro del fundamento teórico, la variable costo, según Fernández (2022) lo menciona como el concepto arriesgado para adquirir servicios y bienes, que son medidos monetarias mediante la disminución de activos o al incurrir en pasivos en el instante en que se obtienen los beneficios. En este sentido, Armijos et al. (2019) que considera que se requiere de un sistema de control de costos con la finalidad de poder analizar el desempeño financiero de la empresa, que influirá en la rentabilidad, por ende, permitirá la reducción de los costos.

Por ende, Uriarte (2018) manifiesta que la variable costos es “auténtico quebradero de cabeza”, debido a que cuando la organización enfrenta una situación de gastos superiores a sus ingresos, el primer accionar es tratar de aumentar ingresos en vez de reducir sus gastos como empresa. Por ello, Lago (2020) considera que una empresa debe tener un buen manejo de su contabilidad donde también deben tener conocimiento de todas las características que su bien o servicio brinda para que puedan tener un buen control de sus costos aplicables.

Así mismo, Tang (2021) considera a la variable costos como la igualdad monetaria de los bienes o servicios generados en el proceso de producción. Por ello, Castillo et al. (2021) definen que la reducción de costos se trata de realizar un recorte estructural identificando los costos que no perjudican al desarrollo normal de la empresa, para ello, se debe considerar la causa-efecto que produciría ese recorte de costos.

En conclusión, la gestión de reclutamiento del personal se basa en una buena selección de talento humano donde la empresa busca captar empleados que cumplan con las funciones establecidas del puesto de trabajo que postulan, donde mostraran sus capacidades y habilidades. Por otro lado, la reducción de costos se

refiere a minimizar los gastos de la empresa para poder incrementar la ganancia y poder mejorar la rentabilidad.

Donde esta variable se le considera como dimensiones para su ejecución: recursos humanos, inventarios y reducción de costos. En relación a los recursos humanos, Armijos Mayon et al. (2019), lo definen como un principal activo dentro de las empresas, siendo un conjunto de conocimientos, motivaciones y habilidad que poseen y pueden aportar las personas dentro de la compañía garantizando el funcionamiento de todas las áreas de manera correcta. Por otro lado, Martínez (2020), lo define como las políticas y prácticas que se requieren para llevar a cabo aspectos relativos al colaborador del poder que ocupa. Asimismo, Carmona (2020,)lo considera como el encargado de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar al personal de la empresa.

Inventarios, según Durán (2020) es la cantidad de bienes que una organización mantiene en existencia en un momento, bien sea para la venta o para ser consumidos en la producción de bienes o servicios para su posterior. Por otro lado, Espinoza (2020) considera que son todos los elementos que se utilizan durante el proceso de producción. Así mismo, Gasbarrino (2022) manifiesta que este documento es donde se registran los bienes tangibles y existentes dentro la empresa que se puede utilizar para el consumo o venta.

Reducción de costos, según los autores lo consideran como una estrategia que permite alcanzar la competitividad. Donde la eficiencia en las empresas se limite a dos objetivos, la disminución de los costos y el incremento de utilidades. También, Castillo et al. (2021) definen que la reducción de costos se trata de realizar un recorte estructural identificando los costos que no perjudican al desarrollo normal de la empresa, para ello, se debe considerar la causa-efecto que produciría ese recorte de costos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según su finalidad, la investigación es de tipo aplicada, porque permitir resolver los problemas generando un conocimiento con aplicación directa a los problemas de la empresa (Lozada, 2020). De enfoque cuantitativo porque se va a comprobar las teorías e hipótesis mediante el análisis estadístico (Delgado, 2021).

Diseño de investigación

El estudio tiene un diseño pre-experimental, puesto que existirá una observación Pre y Post de la variable dependiente, siendo de tipo transversal debido a que se tiene un tiempo determinado para la recopilación de datos (Piedra et al., 2023).

3.2. Variables y operacionalización

Gestión de Talento Humano

Es la variable independiente en el estudio de categoría cuantitativa. Para Benites (2020) quién definió a la gestión de reclutamiento personal es el de poder reunir el más alto número de postulantes que sean cualificados con la finalidad de poder seleccionar a las personas idóneas para el puesto de trabajo que se tiene por cobertura.

Costos

Es la variable dependiente en la investigación de categoría cuantitativa. Para Tang (2021) considera a la variable costos como el equivalente monetario de los bienes o servicios consumidos en el proceso de producción. Donde es la suma del coste de los materiales, mano de obra y todas las actividades realizadas dentro de la empresa.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población

La investigación tendrá como fin de estudiar a los colaboradores de la empresa Agroindustrial ubicada en Jayanca, conformada por 5000 colaboradores.

Criterio de inclusión

Trabajadores de operación y administrativos que tengan más de un año laborando en la empresa.

Criterios de exclusión

Trabajadores que aún no superen el periodo de prueba de tres meses.

Muestra

La muestra estará conformada por 357 colaboradores, para ello, se hizo uso del programa Epi Info con una frecuencia de 50% y un margen de error 5%.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico censal, donde según (Guevara, 2019) define como una técnica de muestreo donde se selecciona la muestra basada en un juicio subjetivo en lugar de realizar la selección al azar.

Unidad de análisis

Se considero a los 357 colaboradores de la empresa Agroindustriales ubicada en Jayanca y que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el estudio aplico una entrevista a los responsables del proceso y un cuestionario a cada uno de los colaboradores de la empresa Agroindustriales donde se tiene preguntas realizadas por el investigador permitiendo diagnosticar el estado actual de la problemática. También se realizó la recopilación documentaria sobre los estados financieros de la empresa. Por otro lado, para la variable costos se realizó una revisión documentaria de estados financieros. Donde Apaza et al (2020) considera esta técnica eficaz para la recolección de datos tal como se requiere, deliberadamente y con objetivos estadísticos. Permitiendo observar y registrar las características en las unidades de análisis de la muestra establecida.

Instrumentos

Los instrumentos son cuestionarios que se encuentra compuesto por 15 ítems divididos por tres dimensiones de la variable gestión de talento humano (Reclutamiento, selección e inducción). Así los responsables del proceso de reclutamiento pueden evaluar el proceso mediante el uso de la escala Likert. Así mismo, se aplicará una encuesta donde estará compuesta por 15 preguntas a los trabajadores de la empresa el cual estará dividida en tres dimensiones de la misma variable (Reclutamiento, selección e inducción), por otra parte, para la variable costos donde se realizó una revisión documentaria en relación con los costos actuales y los costos mejorados.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

La validez de los instrumentos estuvo a cargo de tres profesionales expertos.

Tabla 1. Lista de especialistas

Experto	Especialidad
Larrea Colchado, Luis Roberto	MBA
Collantes Santisteban, Carlos Alberto	Magister en ciencias
Chavarry Humana, Eva María	Maestra en gestión del talento humano

Confiabilidad

En el proyecto se aplica el coeficiente de Alfa de Cronbach para garantizar su confiabilidad del cuestionario mediante el SPSS, donde se realizó la prueba a 357 trabajadores del área de producción los cuales intervienen directamente en el proceso.

Tabla 2. Coeficiente Alfa Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa Cronbach	Nº de componentes
0.875	357
Nivel de consistencia: Bueno	

3.6. Procedimientos

El estudio se iniciará con una previa visita para la entrega de la solicitud de autorización para que se pueda ejecutar la investigación en la empresa, para luego coordinar los horarios para la visita respectiva. En la segunda etapa, se aplicará el cuestionario a los colaboradores de la empresa para luego pasar a la entrevista con los administrativos. Después poder realizar las tabulaciones y el análisis de resultados obtenidos con la finalidad de proponer un solución eficiente y eficaz para la problemática.

3.7. Método de análisis de datos

El método de procesamiento de análisis de los datos se realizará a través de la herramienta SPSS. En cuanto al análisis correlacional se aplicará la prueba de Spearman para la correlación entre las variables y dimensiones.

3.8. Aspectos éticos

El trabajo considerará el consentimiento informado y la confiabilidad de los datos personales de cada participante. Así mismo, se contempla de buenos principios y conductas, donde se utilizará las normas APA 7^a edición. Asimismo, se respetó la decisión de los trabajadores que participaron de las encuestas, donde fue realizado de manera voluntaria y sus aportes son de reserva confiabilidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Analizar la gestión actual de reclutamiento del personal operario.

Para poder realizar un mejor análisis debemos revisar las fuentes teóricas de autores, los cuales nos permitan discernir los pasos y/o etapas que comprende el reclutamiento, selección e inducción del personal operario.

Tabla 3. Comparación de autores – Referencia.

Según autores de recursos humanos indican que el proceso de reclutamiento y selección de personal debe realizarse de acuerdo con etapas y/o fases.

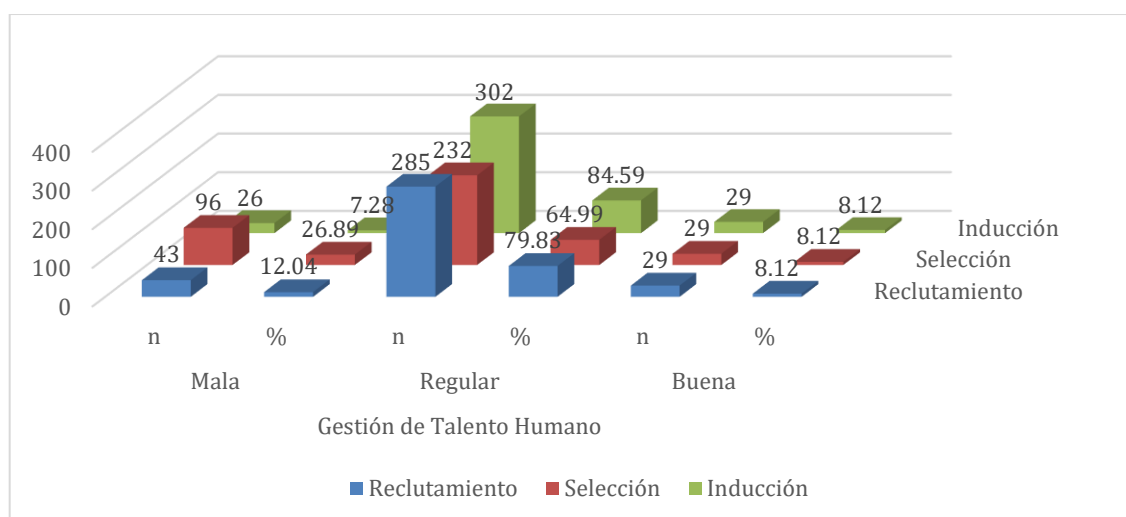
Reclutamiento de Personal	<ul style="list-style-type: none">• Realizado a través de base de datos históricos y jaladores.
Reclutamiento Interno y Externo	<ul style="list-style-type: none">• Interno: Convocatoria a través de los trabajadores que se encuentran laborando, así como el volanteo y pegado de afiches dentro de las instalaciones de la empresa.• Externo: Convocatorias fuera de la empresa, a través de jaladores, reclutadores y/o se terceriza.
Selección de Personal	<ul style="list-style-type: none">• Se realiza a través de la selección de acuerdo a un perfil elaborado.
La Entrevista de Selección	<ul style="list-style-type: none">• Es realizada por el área de selección donde se realizan preguntas básicas que van de acuerdo al perfil y/o puesto a contratar.
Prueba de conocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Son baterías de evaluaciones que se aplican actualmente, las cuales permitirán evaluar al candidato si tiene el conocimiento dentro del cultivo y actividad a realizar.
Capacitación de Personal	<ul style="list-style-type: none">• Dentro del plan de capacitaciones contempla lo básico, el cual falta potenciar con conocimiento práctico y operativo a través de los supervisores de producción.

Análisis descriptivo de los resultados de la variable Gestión de Talento Humano para operarios

Tabla 4. Distribución De Las Dimensiones De La Gestión De Talento Humano Para Operarios

	Gestión de Talento Humano							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Reclutamiento	43	12.04	285	79.83	29	8.12	357	100
Selección	96	26.89	232	64.99	29	8.12	357	100
Inducción	26	7.28	302	84.59	29	8.12	357	100

Figura 1: Distribución de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano para operarios

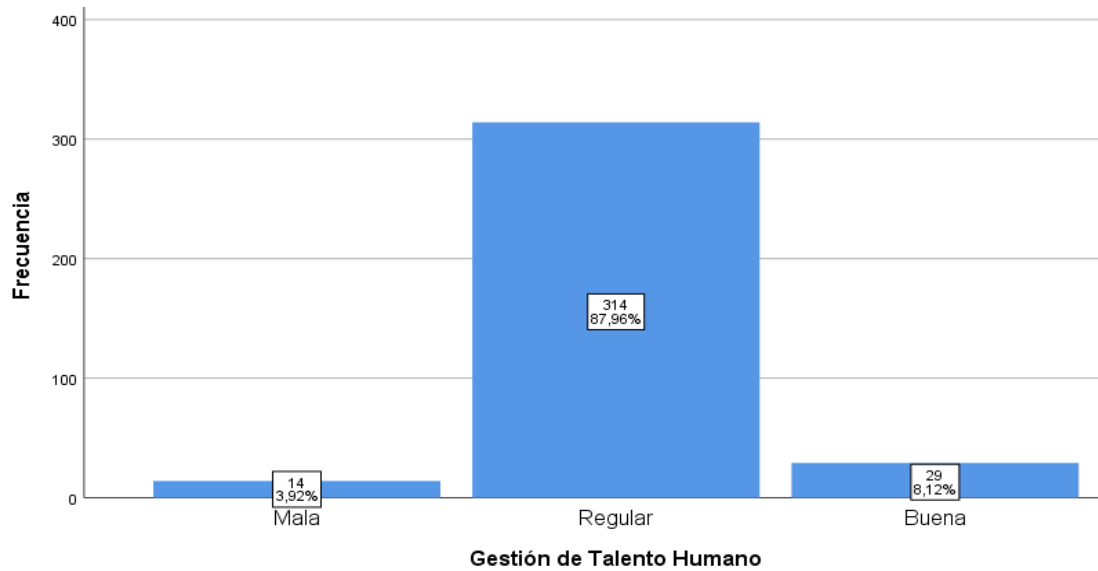


La tabla 4 y figura 1, se observa que referente a la gestión del talento humano en la dimensión reclutamiento, 12.04% de operarios piensa que es mala, 79.83% piensa que es regular y 8.12% que es buena. En la dimensión selección, se observa que 26.89% piensa que es mala, 64.99% piensa que es regular y 8.12% que es buena. Referente a la dimensión inducción se observa que 7.28% piensa que es mala, 84.59% piensa que es regular y 8.12% que es buena.

Tabla 5. Distribución De La Gestión De Talento Humano Para Operarios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	14	3,9
	Regular	314	88,0
	Buena	29	8,1
	Total	357	100,0

Figura 2: Distribución de la Gestión de Talento Humano para operarios



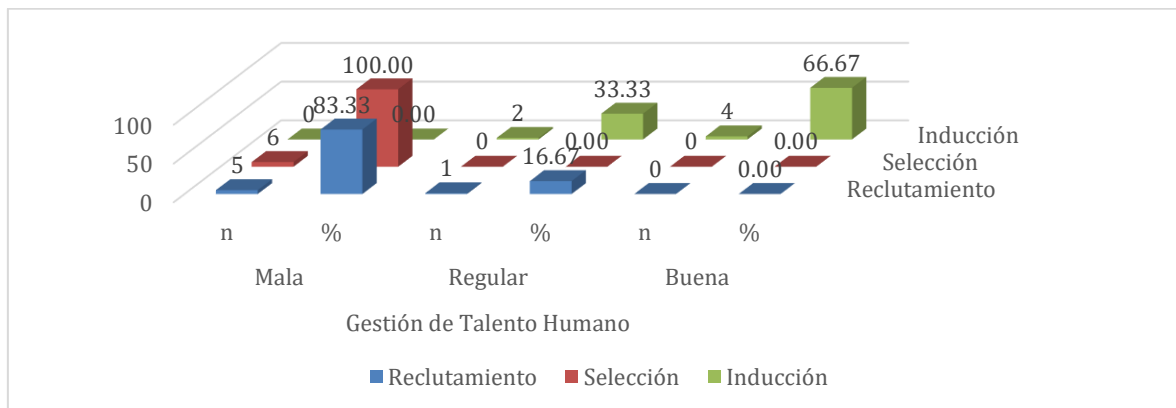
La tabla 5 y figura 2, se observa que referente a la gestión del talento humano, 3.9% de operarios piensa que es mala, 88% piensa que es regular y 8.1% que es buena.

Análisis descriptivo de los resultados de la variable de la Gestión de Talento Humano para jefes.

Tabla 6 **Distribución de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano para jefes**

	Gestión de Talento Humano							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Reclutamiento	5	83.33	1	16.67	0	0.00	6	100
Selección	6	100.00	0	0.00	0	0.00	6	100
Inducción	0	0.00	2	33.33	4	66.67	6	100

Figura 3: Distribución de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano para jefes

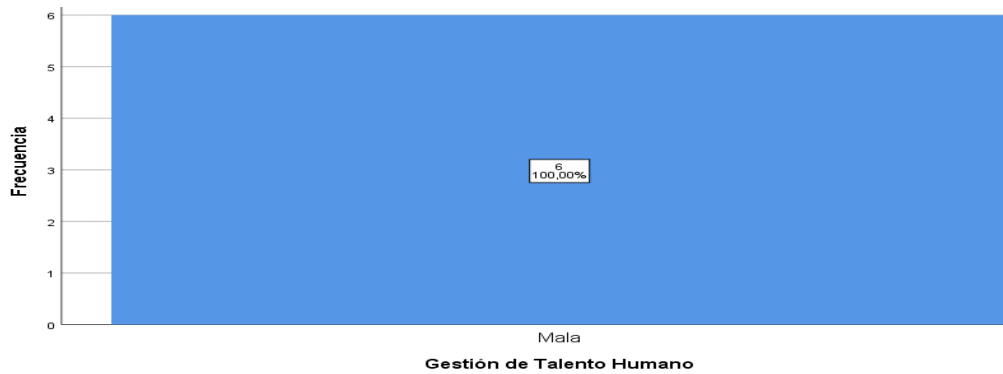


La tabla 6 y figura 3, se observa que referente a la gestión del talento humano en la dimensión reclutamiento, 83.33% de jefes piensa que es mala y 16.67% piensa que es regular. En la dimensión selección, se observa que 100% piensa que es mala. Referente a la dimensión inducción se observa que 33.33% piensa que es regular y 66.57% que es buena.

Tabla 7 Distribución De La Gestión De Talento Humano Para Jefes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	6	100,0

Figura 4: Distribución de la Gestión de Talento Humano para jefes



La tabla 7 y figura 4, se observa que referente a la gestión del talento humano, 100% de jefes piensa que es mala.

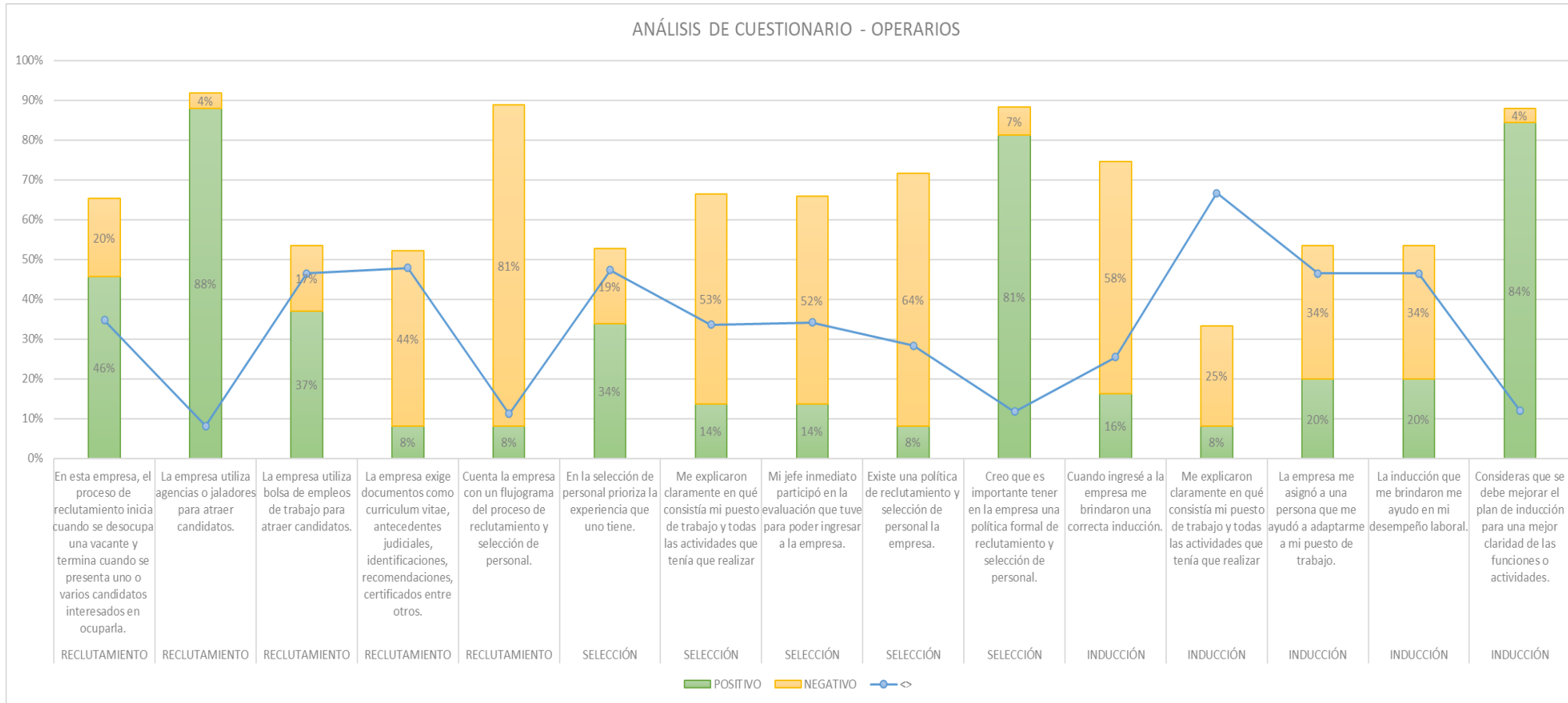
Análisis descriptivo de los resultados de la variable de la Gestión de Talento Humano

Tabla 8 Distribución De Resultado Por Dimensión Del Cuestionario Del Personal Operario.

DIMENSIONES	CUESTIONARIO	# RESPUESTAS POR CRITERIO					% DE RESPUESTAS					SEGMENTACIÓN DE RESPUESTAS		
		Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)	Siempre (%)	Casi siempre (%)	A veces (%)	Casi nunca (%)	Nunca (%)	POSITIVO	<>	NEGATIVO
RECLUTAMIENTO	En esta empresa, el proceso de reclutamiento inicia cuando se de	71	92	124	56	14	20%	26%	35%	16%	4%	▲ 46%	35%	▬ 20%
RECLUTAMIENTO	La empresa utiliza agencias o jaladores para atraer candidatos.	211	103	29	0	14	59%	29%	8%	0%	4%	▲ 88%	8%	▲ 4%
RECLUTAMIENTO	La empresa utiliza bolsa de empleos de trabajo para atraer candidatos.	49	83	166	45	14	14%	23%	46%	13%	4%	▲ 37%	46%	▲ 17%
RECLUTAMIENTO	La empresa exige documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.	29	0	171	16	141	8%	0%	48%	4%	39%	▼ 8%	48%	▼ 44%
RECLUTAMIENTO	Cuenta la empresa con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal.	0	29	40	154	134	0%	8%	11%	43%	38%	▼ 8%	11%	▼ 81%
SELECCIÓN	En la selección de personal prioriza la experiencia que uno tiene.	0	121	169	53	14	0%	34%	47%	15%	4%	▲ 34%	47%	▲ 19%
SELECCIÓN	Me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar	0	49	120	132	56	0%	14%	34%	37%	16%	▼ 14%	34%	▼ 53%
SELECCIÓN	Mi jefe inmediato participó en la evaluación que tuve para poder ingresar a la empresa.	0	49	122	128	58	0%	14%	34%	36%	16%	▼ 14%	34%	▼ 52%
SELECCIÓN	Existe una política de reclutamiento y selección de personal la empresa.	0	29	101	128	99	0%	8%	28%	36%	28%	▼ 8%	28%	▼ 64%
SELECCIÓN	Creo que es importante tener en la empresa una política formal de reclutamiento y selección de personal.	203	87	42	11	14	57%	24%	12%	3%	4%	▲ 81%	12%	▲ 7%
INDUCCIÓN	Cuando ingresé a la empresa me brindaron una correcta inducción.	0	58	91	197	11	0%	16%	25%	55%	3%	▼ 16%	25%	▼ 58%
INDUCCIÓN	Me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar	0	29	238	78	12	0%	8%	67%	22%	3%	▼ 8%	67%	▼ 25%
INDUCCIÓN	La empresa me asignó a una persona que me ayudó a adaptarme a mi puesto de trabajo.	0	71	166	109	11	0%	20%	46%	31%	3%	▼ 20%	46%	▼ 34%
INDUCCIÓN	La inducción que me brindaron me ayudo en mi desempeño laboral.	0	71	166	91	29	0%	20%	46%	25%	8%	▼ 20%	46%	▼ 34%
INDUCCIÓN	Consideras que se debe mejorar el plan de inducción para una mejor claridad de las funciones o actividades.	301	0	43	13	0	84%	0%	12%	4%	0%	▲ 84%	12%	▲ 4%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5: Distribución de resultados por pregunta.
 Cuestionario operarios con una muestra de 357 trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

Fuente: Tabla 08

Dimensión Reclutamiento:

- ✓ En la pregunta #04: El 44% (157 de 357 pers.) de trabajadores indican que la empresa no le solicita documentación previa a su ingreso, así como recomendaciones que avalen su experiencia para el puesto a ocupar. En este sentido podemos decir que el personal encargado de reclutamiento no realiza un correcto filtro, orientado a la experiencia del candidato, indistintamente el puesto a ocupar por menor o mayor rango que sea se debe orientar a contratar en gran % personal con experiencia para que la curva de aprendizaje sea menor y la productividad mayor.

- ✓ En la pregunta #05: El 81% (288 de 357 pers.) de trabajadores indican que la empresa no cuenta con un flujograma de reclutamiento y selección de personal. Por lo tanto, la gran mayoría del personal no tiene claro los canales de reclutamiento y el flujo que debe seguir desde la convocatoria hasta la contratación.

Dimensión Selección:

- ✓ En la pregunta #07: El 53% (188 de 357 pers.) de trabajadores mencionan que la empresa no les explico claramente en que consistía el trabajo y/o las actividades que tenían que realizar durante el proceso de selección. Esto nos lleva a deducir que el personal de reclutamiento no está siendo claro al momento de realizar las convocatorias, pues no hay una explicación concisa del trabajo que se va a realizar.

- ✓ En la pregunta #08: El 52% (186 de 357 pers.) de trabajadores manifestaron que su jefe inmediato no participo de las evaluaciones de selección. Ello permite deducir que los encargados de área no llegan a estar presente dentro de las evaluaciones, para determinar si una persona tiene las condiciones y experiencia al puesto a ocupar.

- ✓ En la pregunta #09: El 64% (227 de 357 pers.) de trabajadores indican desconocer si la empresa tiene una política de reclutamiento y selección de personal. En este sentido, podemos mencionar que actualmente la empresa no cuenta con una política de reclutamiento y selección.

Dimensión Inducción:

- ✓ En la pregunta #11: El 58% (208 de 357 pers.) de trabajadores indican que cuando ingresaron, la empresa no les brindo una correcta inducción. Ello se torna a un aspecto crítico, debido a que los trabajadores al no tener una inducción correcta no podrán en desarrollar bien su trabajo, probablemente curva de aprendizaje sea mayor.
- ✓ En la pregunta #12: El 25% (80 de 357 pers.) de trabajadores indican que no les explicaron en que consistía el trabajo y actividades a realizar. Por lo tanto, dentro de la fase de inducción no se viene desarrollando correctamente, al no tener una orientación clara sobre en que consiste el trabajo, los trabajadores ingresar a sus labores desorientados de lo que van a realizar.
- ✓ En la pregunta #13: El 34% (120 de 357 pers.) de trabajadores indican que no hubo una persona que designada. Por ende, al no tener un acompañamiento dentro de una curva de aprendizaje, esto puede tornarse no impulsar el desempeño del trabajador e incrementar la productividad.
- ✓ En la pregunta #14: El 34% (120 de 357 pers.) de trabajadores mencionan que la inducción brindada por la empresa no les ayudo en su desempeño laboral. Esto lleva a que el rendimiento de los trabajadores se vea afectado, tomando más días de aprendizaje para un mejor desempeño laboral.

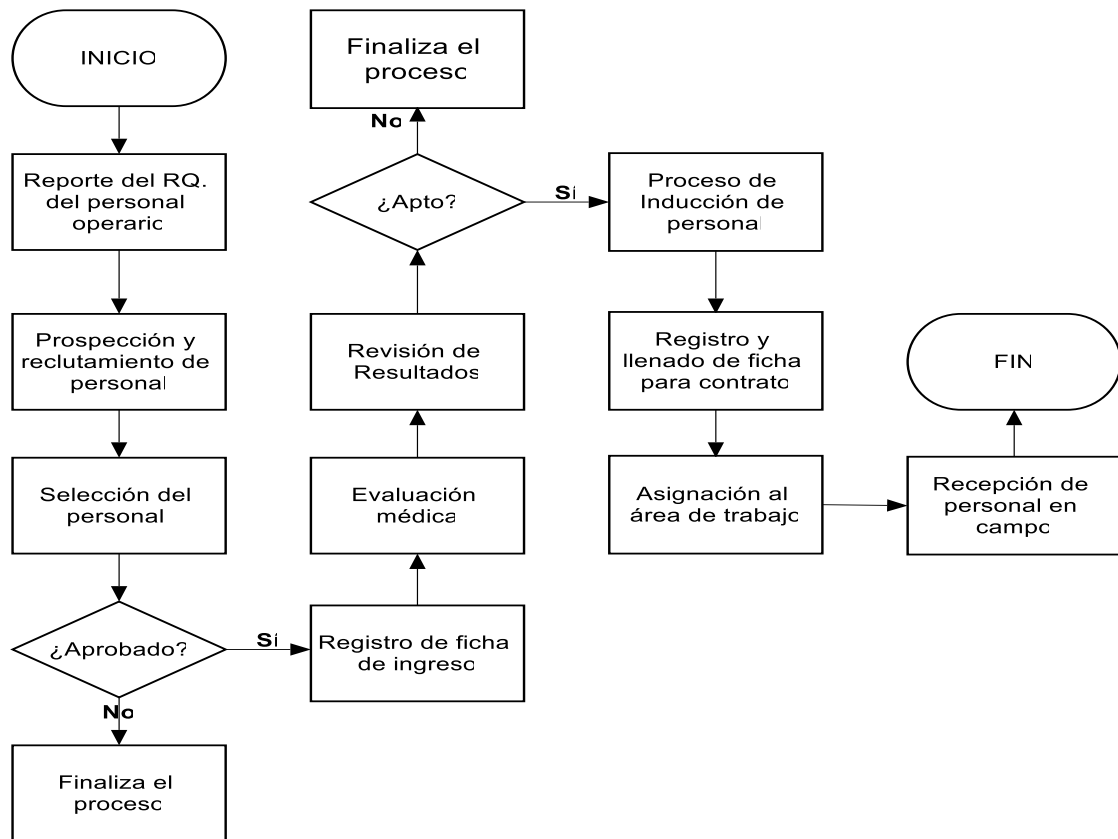
SIPOC

Tabla 9 Sipoc Del Proceso De Reclutamiento, Selección E Inducción Del Personal Operario

SUPPLIERS (Proveedores)	INPUT (Entradas)	PROCESS (Proceso)	OUTPUT (Salida)	CUSTOMER (Clientes)
Gerencia Producción	Reporte de requerimiento de personal	Comunicación del requerimiento de personal	Planilla o tareo	Producción y Operaciones
Áreas de Soporte Administrativo	Plan de Reclutamiento de Personal	Selección y evaluación del personal	Horas efectivas de trabajo	Despacho o Packing.
Producción y Operaciones	Relación de postulantes	De acuerdo con los resultados, pasarán a la etapa de Inducción	Delegación de actividades	Comex
Recursos Humanos	Perfil para cada puesto	Personal apto pasa al proceso de contratación	Descansos Temporales	
		Entrega en el área de trabajo		

La Tabla 09, SIPOC muestra a los proveedores son de responsabilidad de la Gerencia Producción por la toma de decisiones e impacta en las áreas de soporte administrativo, producción, calidad y operaciones, finalmente a recursos humanos.

Figura 06: Flujo del Proceso de Reclutamiento, Selección e Inducción – Pre Test



Fuente: Elaboración propia

4.2. Determinar los costos actuales de la empresa agroindustrial.

Tabla 10 Costos Del Proceso De Reclutamiento De Personal Operario.

1. Puestos	Cantidad	Remuneración	Rem. Total	Rem. por día	Costo x 100 pers.
Jefe de Reclutamiento	1	S/ 5,000.00	S/ 5,000.00	S/ 166.67	S/ 666.67
Asistente de reclutamiento	2	S/ 2,500.00	S/ 5,000.00	S/ 166.67	S/ 666.67
Auxiliar de reclutamiento	4	S/ 1,500.00	S/ 6,000.00	S/ 200.00	S/ 800.00
2. Logística	Cantidad	Costo Unitario	Costo x día	Costo x 04 días	
Camioneta	2	S/ 250.00	S/ 500.00	S/ 2,000.00	S/ 2,000.00
Spots publicitarios	12	S/ 50.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 600.00
Flyer de reclutamiento	12	S/ 30.00	S/ 360.00	S/ 360.00	S/ 360.00
Parlantes	2	S/ 50.00	S/ 100.00	S/ 400.00	S/ 400.00
3. Costo de transporte de Personal	Cantidad	Capacidad	Costo Unitario	Costo total	
Ruta corta	2	100 pers.	S/ 500.00	S/ 1,000.00	S/ 1,533.33
Ruta media	2	100 pers.	S/ 800.00	S/ 1,600.00	
Ruta lejana	2	100 pers.	S/ 1,000.00	S/ 2,000.00	
Promedio				S/ 1,533.33	
4. Otros gastos	Cantidad	# personas	Costo Unitario	Costo Total	
Bono por jalador	2	50	S/ 50.00	S/ 100.00	S/ 100.00
Totales					S/ 7,126.67
# Personas					100
Costo por Pers.					S/ 71.27

Proceso de Selección:

1. Puesto	Cantidad	Remuneración	Rem. Total	Rem. por día	Costo por hr.
Coordinadora de Selección	1	S/ 4,000.00	S/ 4,000.00	S/ 133.33	S/ 16.67
Asistente de selección	1	S/ 2,500.00	S/ 2,500.00	S/ 83.33	S/ 10.42
Auxiliar de selección	1	S/ 1,500.00	S/ 1,500.00	S/ 50.00	S/ 6.25
Costo Total x hr.					S/ 33.33
Proceso x 5hrs.					S/ 166.67

Proceso de Inducción:

1. Puesto	Cantidad	Remuneración	Rem. Total	Rem. por día	Costo por hr.
Jefe de turno	1	S/ 8,000.00	S/ 8,000.00	S/ 266.67	S/ 33.33
Supervisor de acompañamiento	1	S/ 3,500.00	S/ 3,500.00	S/ 116.67	S/ 14.58
Auxiliar de Producción	5	S/ 1,500.00	S/ 7,500.00	S/ 250.00	S/ 31.25
Costo Total x hr.					S/ 79.17

Costo total: 100 personas	Reclutamiento	S/ 7,126.67	S/ 7,372.50
	Selección	S/ 166.67	
	Inducción	S/ 79.17	
Costo Total x Campaña 4000 pers.	Reclutamiento	S/ 285,066.67	S/ 291,733.33
	Selección	S/ 6,666.67	
	Inducción	S/ 3,166.67	

Tabla 11 Causa Raíz De La Problemática Del Sobre costo.

CR Causa Raíz	Frecuencia	% Frec	% Acum.
1 No cumple los requisitos ni se ajusta al perfil del operario de cosecha	30	30.0%	30.0%
2 Se generar mermas por mala practica en la cosecha	23	23.0%	53.0%
3 Existe un alto porcentaje de producto observado	15	15.0%	68.0%
4 Indicador inexacto del rendimiento de la materia prima	11	11.0%	79.0%
5 Mucha distancia entre la línea de cosecha y puntos de acopio	8	8.0%	87.0%
6 Demoras en la recepción de jabas	5	5.0%	92.0%
7 Personal desmotivado	4	4.0%	96.0%
8 Alta frecuencia de permisos / ausentismo	4	4.0%	100.0%
Total	100	100.0%	

La Tabla 11 se observa las causas raíz en el cual representará un sobre costo en la producción de los 100 trabajadores contratados. Adicional a ello se aplicó el Pareto 80/20. corresponde a 04 causas raíz que configuran el 80%.

4.2.1. Registro de Cosecha diaria en campo

En la **figura 08**, plasma la cosecha diaria en la producción por un total de 92 días de producción.

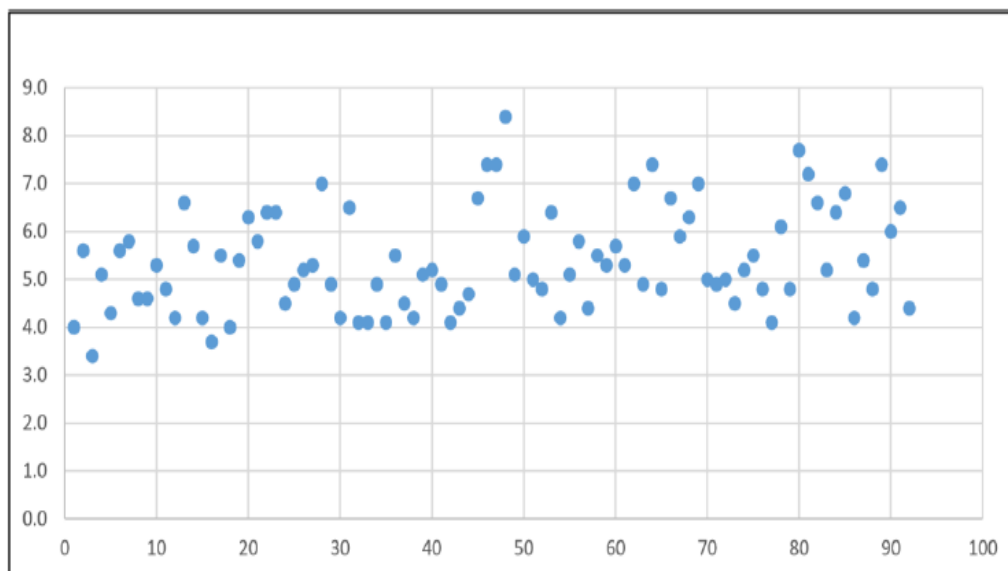


Figura 08: Variabilidad de la cosecha diaria producida en jabas/HH Julio – Setiembre 2023.

Figura 09: Cosecha de pimiento por jabas de 11.34 kg.



4.2.2. Cálculo promedio de la productividad.

Con los registros de la productividad diaria en Producción de Pimiento por los tres meses de campaña que son desde julio, agosto y setiembre (2do semestre del año) (Ver Anexo 5, 6 y 7), con ellos se ejecutó el gráfico de dispersión de productividad por los 92 días de cosecha de pimiento, la productividad está representada en jabas por horas hombre. Asimismo, se generó la estadística descriptiva de los 92 días registros de cosecha en los meses de julio, agosto y setiembre para hacer la tabla de frecuencias y determinar el promedio de la productividad diaria de cosecha de pimiento el área de producción, teniendo en cuenta que se está trabajando con jabas cuyo peso de referencia con producto es de 11.34 kg. Aproximadamente.

Valor máximo	= 8.4
Valor mínimo	= 3.4
Rango, R	= 5
Muestra, N	= 92
$K = 1 + 3.3222 \log (N)$	$= 1 + 3.322 \log (92) = 7.52$
Frecuencia $W = R/K = 0.625$	

Tabla 12 Frecuencia De Producción Jabas/Hh

Clases	X	f	Fr	F
[3.4 - 4]	3.7	3	4.30%	4.30%
[4 - 4.6]	4.3	19	21.70%	26.00%
[4.6 - 5.2]	4.9	25	26.10%	52.10%
[5.2 - 5.8]	5.5	18	18.50%	70.60%
[5.8 - 6.4]	6.1	9	10.90%	81.50%
[6.4 - 7]	6.7	11	10.90%	92.40%
[7 - 7.6]	7.3	4	5.40%	97.80%
[7.6 - 8.2]	7.9	3	2.20%	100.00%
	Total	92	100.00%	

En la tabla 12 figura las frecuencias, el cual permite determinar el valor promedio de producción diaria.

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i * f_i}{N} = \frac{3.7(4) + 4.3(20) + \dots + 7.9(2)}{92} = 5.4$$

Cálculo de desviación estándar

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(x - \bar{x})^2}{N}} = \sqrt{\frac{105.32}{92}} = 1.1$$

La producción tiene como resultado los siguientes intervalos.

$$Producción \frac{Jabas}{HH} = 5.4 \pm 1.1 = [4,3; 6.5]$$

Coefficiente de variación:

$$CV = \frac{\sigma}{\bar{X}} = \frac{1.07}{5.0} = 21.4\%$$

El resultado promedio del 21.4% refleja que se aleja de la desviación estándar.

4.2.3. Formulación de la eficiencia

La productividad estándar que requiere la empresa por hora hombre es de 6.5 jabas. Plasmando la eficiencia de las funciones y/o actividades actuales tienen el valor de:

$$EF = \frac{5.4}{6.5} * 100\% = 83\%$$

En la campaña del 2do semestre de julio a setiembre, las actividades de cosecha de pimiento fueron efectuada con una eficiencia del 83%.

En la tabla 13 se muestra los cálculos de productividad en función a tres indicadores.

El resultado de jabas por horas hombres tuvo un valor promedio de 5.0 jabas/HH. Asimismo, resulto una merma promedio del 4.1%, lo que representa que, en tonelada de producción de materia prima tenemos 41 kg que se generan como mermas. Finalmente, el rendimiento promedio de materia prima arroja un 95 %, lo que hace indicar que en cada tonelada de pimiento 950kg son utilizados para el proceso en planta.

Tabla 13 Resumen Del Indicador De Productividad.

Mes	Estadístico	Jabas/HH	% merma	% observados	% Rendimiento
Julio	Promedio	5.2	4.3%	0.85%	94.8%
	Desv. Estándar	0.9	2.2%	0.20%	2.2%
Agosto	Promedio	5.3	4.1%	0.93%	95.0%
	Desv. Estándar	1.1	2.1%	0.21%	2.2%
Setiembre	Promedio	5.7	4.0%	0.84%	95.2%
	Desv. Estándar	1.1	2.1%	0.25%	2.1%
Promedio global		5.0	4.1%	0.90%	95.0%

4.3. Establecer las políticas y procedimientos estándar en el reclutamiento de personal operario que permita reducir los costos en la empresa agroindustrial.

4.3.1. Política del reclutamiento del personal operario (Anexo 05).

Establecer los lineamientos claves para el reclutamiento, selección y contratación del personal obrero con el fin de asegurar la continuidad en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. A partir de la presente política se establecerán los procedimientos y actividades de reclutamiento, selección y contratación.

4.3.2. Procedimiento de capacitación de personal operario (Anexo 06).

Describir el sistema de capacitación de GANDULES INC. S.A.C. para identificar, adquirir y desarrollar las competencias necesarias que los colaboradores de la empresa deben de cumplir a través de las acciones formativas, que permita al personal capacitado desarrollar las actividades encomendadas de forma que asegure la calidad y eficacia, contribuyendo a desarrollar el talento humano en beneficio de la organización.

4.3.3. Procedimiento de Reclutamiento de personal operarios (Anexo 07).

Cubrir las vacantes que se generan a través de un proceso objetivo, transparente y estructurado que logre seleccionar a los postulantes que se presenten y cumplan el perfil requerido para cubrir dichas vacantes.

4.4. Evaluar el beneficio – costo de la propuesta de mejora.

4.4.1. Proceso de Reclutamiento, selección, inducción y capacitación de personal Operario.

Tabla 14 Especificación del Plan de Mejora

CR	Causa Raíz	Mejora	Tiempo	Responsable
1	No se ajusta al perfil del operario	Mejora del Procedimiento del Reclutamiento y Selección	2 meses	RRHH y Producción
2	Se tiene alto porcentaje de producto observado	Plan de Inducción para el personal de Producción	Toda la campaña, cada vez que se tiene proceso de ingreso	Supervisor de Producción
3	Se generar mermas de producto por manipulación y/o cosecha	Plan de Capacitación por puestos	Toda la campaña, 04 veces por mes	Supervisor de Aseguramiento de Calidad

Tabla 16 Elementos Actuales Del Reclutamiento, Selección E Inducción del Personal Operario.

Proceso	Referencia	Procedimiento actual
Puesto por cubrir	Se genera la necesidad de Mano de obra en el 2do semestre del año por 5 meses.	Deficiente
Perfil del puesto	Son características o condiciones que el candidato a cubrir el puesto debe tener, con ello se debe garantizar desempeño eficiente de sus funciones y/o actividades.	No se cuenta con el perfil por puesto de trabajo y/o cargo a ocupar para una determinada actividad.
Base de datos	Fuente de información donde se recopila los datos de los candidatos y/o personal que laboro las campañas anteriores.	Se genera progresivamente.
Fuentes de Reclutamiento	<p>Reclutamiento Interno: Se realiza la convocatoria a través de los trabajadores que se encuentran laborando, así como el volanteo y pegado de afiches dentro de las instalaciones de la empresa (puntos de concentración).</p> <p>Reclutamiento Externo: Se realiza las convocatorias fuera de la empresa, a través de jaladores, reclutadores y/o se terceriza. Existen otras fuentes de reclutamiento como el volanteo, afiches, anuncios radiales y spot publicitario en redes sociales.</p>	Generalmente para el personal de cosecha en campo, el reclutamiento se hace de forma interna con los lideres de grupo formados y jaladores externos, el cual nos permite lograr mayor cobertura al momento de reclutar.
Selección de Personal	Entrevistas presenciales Prueba de conocimiento Test psicológico Prueba actitudinal	Se realiza evaluación de conocimientos, pero no ligados a un perfil o estructura de puesto.
Inducción de Personal	Puesta de conocimiento y orientación sobre una actividad determinada, en el cual el candidato adquiere antes de su incorporación.	Se realiza una inducción en 20 minutos sobre las actividades a realizar.

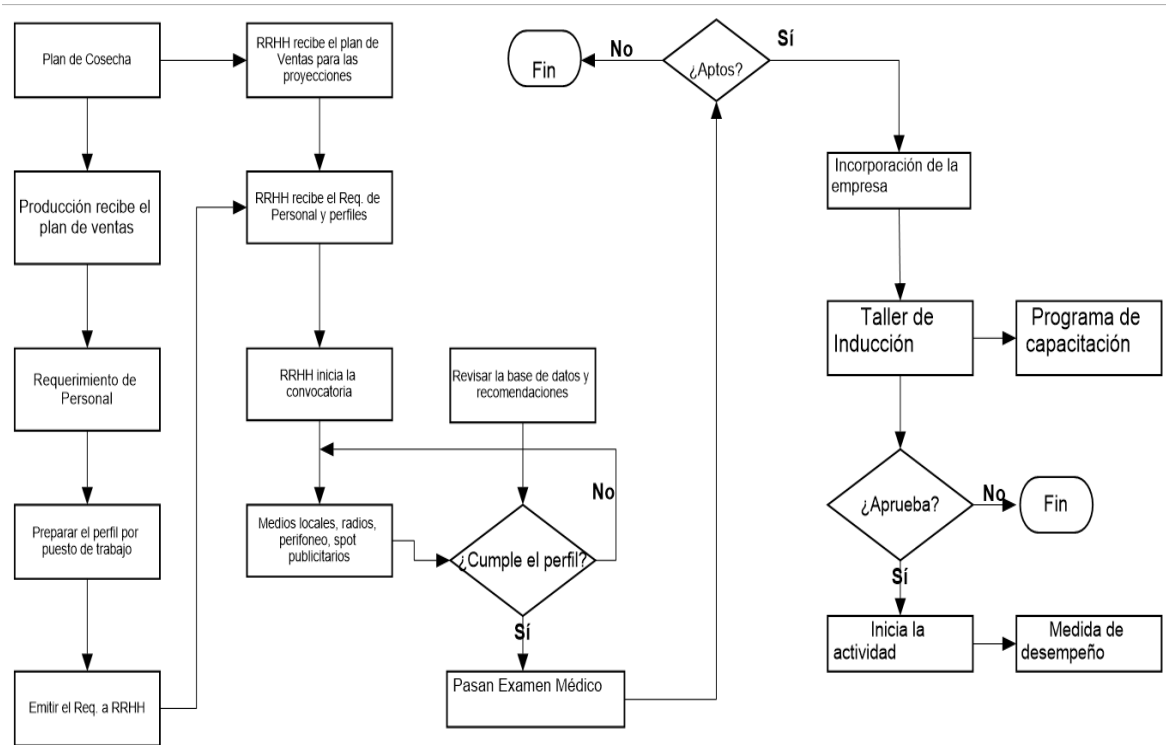
En la tabla 16, muestra los elementos del reclutamiento, selección e inducción a personal operario y su explicación sobre su desarrollo, antes de la mejora. Por los tiempos y una incorrecta planificación que conlleva a una mala proyección de MO, Recursos Humanos obvia algunos procesos para cumplir con los plazos de entrega de personal.

Tabla 17 Propuesta De Mejora De Reclutamiento, Selección E Inducción Del Personal Operario.

Proceso de Reclutamiento	Referencia	Procedimiento actual
Definición de las necesidades de personal.	Plan de cosecha generado por el área de Producción, el cual va en función al requerimiento del área comercial.	Plan de requerimiento de personal operario para la cosecha
Elaboración del perfil del personal.	Plan de trabajo entre las áreas de Recursos Humanos y Producción	Identificación de puestos a cubrir durante la campaña.
Convocatoria	Atraves de redes sociales, afiches, sport publicitarios y dentro de las instalaciones de la empresa.	El reclutamiento se realizará dentro de una proyección de MO semanalmente.
Preselección de postulantes	Es determinado con la evaluación de producción en base a la experiencia.	Se capacita al personal con el trabajo real y se genera la evaluación.
Selección de Personal	# de personal (Cosechadores, jabareos, estibadores, control de muestras, etc)	Taller de capacitación para la cosecha.
Decisión	Recursos Humanos genera la lista del personal apto.	Se asigna al personal a los puestos.
Contratación	Recursos Humanos genera la documentación para la contratación del personal y registro en el sistema.	Se realiza el registro de acuerdo con los centros de costo, el cual va a en función del requerimiento por área.
Incorporación	Documento de control de asistencia diaria	Tareo o planilla con el registro de horas laboradas y bonos generados por rendimiento.

En la tabla 17, se da a conocer la propuesta de mejora para el proceso reclutamiento, selección e inducción de personal operario. Donde tenemos 08 elementos necesarios, los cuales permitirá tener una estructura mejor definida para el Plan de Reclutamiento.

Figura 10: Flujo del Reclutamiento, Selección e inducción – Post Test.



Este nuevo flujo representa la mejora generada en el proceso de reclutamiento, selección e inducción para el personal operario de cosecha de pimiento.

Tabla 18 Plan De Inducción Para El Personal Operario.

MÓDULO	TEMA	HORA	LUN	MAR	MIÉR	JUE	VIE	SÁB
BIENVENIDA	Campaña 2023 2do SEMESTRES (al inicio de la campaña)	0.5						
PROCESO	- Pautas de cosecha, manipulación de - Producto y causa del producto Observado.	1.5						
CALIDAD	- Calidad de producto. - Defectos de productos. - Correcta separación de productos observados.	4						
PRODUCCIÓN	- Métodos de cosecha Procedimiento en la correcta cosecha. - Reconocimiento de un producto bueno u observado.	2						
CAPACITACIÓN	Habilidades Blandas (orientado a supervisores de cosecha)	4						
TOTAL, DE HORAS		12						

El programa de Inducción está dirigido a todo el personal operario que participa en el proceso de la cosecha de pimiento, el cual tendrá como objetivo minimizar el % alto de producto observado, mejorando la calidad y la productividad.

TABLA 19 Plan de Inducción.

Proceso previo	En la finalización de las evaluaciones médicas, el postulante con resultado APTO es incorporador a la empresa.
Objetivo	Dar a conocer al personal nuevo ingresante las operaciones dentro del área de Producción, permitiendo la reducción de mermas y productos observados.
Dirigido a:	Todo el personal que participada del proceso de cosecha.
Responsable	Personal interno: Supervisores y jefaturas de Producción y de Calidad
Proceso	El personal ingresa a la escuela de inducción donde conocerán el cultivo, la forma y manera de cosechar, teniendo una pauta clara de la cosecha, selección de producto no apto para la cosecha. Esto durará aprox. 01 semana, y estará sujeto a evaluación.
Temas de Inducción	Pautas de cosecha, tipo de cosecha, tipo de producto, clasificación de producto, procedimiento de estiba de jabas y especificaciones técnicas del cultivo.



Figura 11: Capacitación al personal de Producción



Nota: Se realizan sobre los procedimientos antes de iniciar la cosecha (Pre-Cosecha), el cual está dirigido a todo el personal de Producción, estas capacitaciones son brindados por el personal de Aseguramiento de la Calidad, Procesos Agrícolas y jefe de producción. Con el objetivo de disminuir las mermas y productos observados por una incorrecta cosecha.

4.4.2. Análisis Comparativo del plan de Mejora.

Para la implementación del plan de mejora, se realizó un piloto de 48 días, esto fue realizado con el mismo grupo de 100 trabajadores contratado en los meses de junio. Visualizar anexo 08 y 09.

Los resultados son mostrados en la siguiente tabla:

Tabla 20. Resultados De La Productividad

Periodo	Estadístico	Jabas/HH	Merma %	Observados %	Rendimiento %
Octubre	Promedio	6.8	1.30%	0.57%	98.20%
	Desv. Estándar	1.4	2.20%	0.19%	0.40%
Noviembre	Promedio	7.3	0.80%	0.45%	98.70%
	Desv. Estándar	2.2	2.10%	0.08%	0.20%
Promedio de los 48 días		7	1.05%	0.51%	98.50%

El resultado del plan piloto realizado por 48 días a un grupo de cosechadores en el plan de mejora es de 7.0 jabas/HH; con respecto a la merma se obtuvo un 1.05% y un 0.51% de producto observado como valores promedio.

Figura 12: Indicador de productividad Post test.

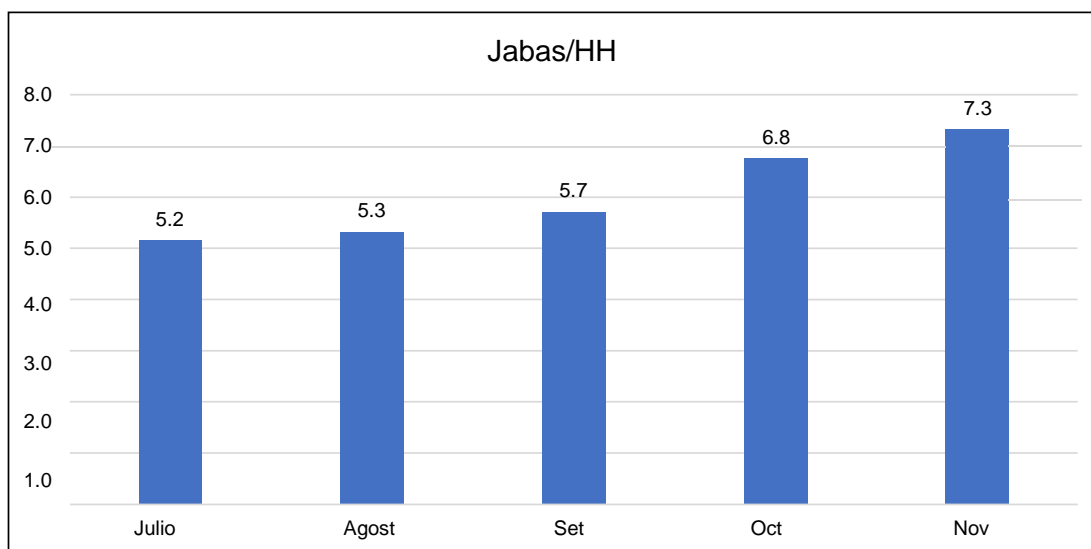
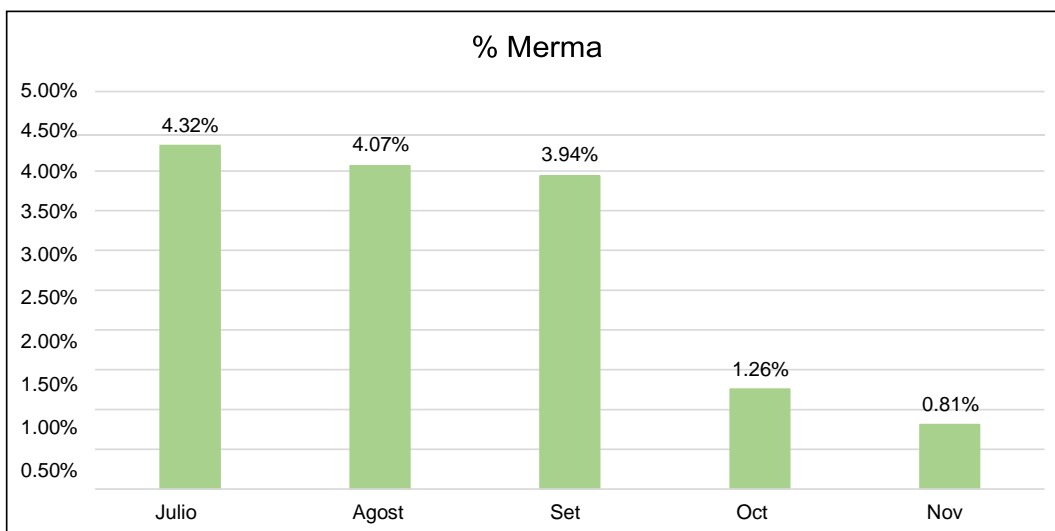


Figura 13: Porcentaje de merma (Evolución de mejora)



4.4.3. Beneficios con la implementación de la propuesta.

Tabla 21: Inversión para desarrollar la propuesta de mejora

Ponentes	Procedencia	Programa	Cantidad de horas	Costo por hora (S/.)	Subtotal S/.
Coordinador de Producción	Interno	Inducción	56	60	3,360
Supervisor de Calidad	Interno	Inducción	42	60	2,520
Supervisor de Certificaciones	Interno	Capacitación	21	50	1,050
Jefe de Producción	Interno	Capacitación	18	90	1,620
Experto en Sistemas de producción	Externo	Inducción	18	90	1,620
Experto en Habilidades Blandas	Externo	Capacitación	18	90	1,620
Jefe de RRHH	Interno	Capacitación	18	60	1080
Total			191		12,870

En la tabla 21, con la propuesta de mejora se observa se tiene que efectuar 02 programas (Inducción y Capacitación). En el cual se está considerando como ponentes a los mismos responsables, supervisores y/o jefaturas, ya que ellos se encuentran mejor capacitados y tiene el expertise más claro sobre un correcto

proceso de cosecha y adicional, personal experto para el manejo de habilidades blandas y sistemas de producción. Dicha inversión tiene un costo de S/. 12,870 soles

Tabla 22: Resultado de gastos para la propuesta de mejora.

Descripción de gastos	Centro Costos	Cantidad	Costo unitario, S/	Subtotal, S/
Convocatoria	RRHH	20	385.05	7,701.00
Comunicaciones por radio y Redes Sociales.	RRHH	20	278.80	5,576.00
Flyer informativos	Producción	15	230.00	3,450.00
Implementación de la Propuesta	RRHH	1	3,671.00	3,671.00
Total				20,398.00

En la tabla 22, figuran los gastos generados en el plan de mejora, en los cuales contempla los materiales para el reclutamiento y la selección de personal operario. Los gastos que se generan suman un total de S/. 20,390 soles.

Tabla 23: Consolidado de la inversión

Inversión	Cantidad, S/.
Plan de Capacitaciones	12870
Gastos en servicios	20398
Total	33268

Nuestro en la tabla 23 el costo total de la inversión para la campaña del 2do semestre con respecto al mejoramiento del plan de inducción / capacitación, el cual permite tener una mayor productividad con reducción de mermas y producto observado. Este monto asciende a S/. 33,268 soles.

Tabla 24: Mejora en la productividad.

Productividad	Unidad	Antes	Después	Mejora	Incremento en jaba por cada 8 horas de trabajo	Incremento en jabas por campaña
Mano de Obra	Jabas/HH	5.4	7	1.6	461	34,575
Merma	%	4.11	1.05	3.06	14	1,050
Observado	%	0.88	0.51	0.37	2	150
Total					477	35,775

En la tabla 24, observamos los resultados con el plan de mejora, el # de jabas de producción es a 34575 jabas más por campaña. Asimismo, con la reducción de la merma y el producto observado, la empresa genera una recuperación de 1200 jabas de pimienta en su campaña.

El cual se representa en costo por campaña:

$$Mejora\ Econ\acute{o}mica = 1200 \frac{Jabas}{Campa\tilde{n}a} \times 11.4 \frac{Kg.}{Jabas} \times 4.50 \frac{sol}{Kg.} = 61,560$$

Tabla 25: Resultado del Costo - Beneficio

Descripción	Valor S/
Ingresos	61,560
Inversión	33,268
Beneficio	28,292

Como resultado, tenemos un importe de S/. 28,292 soles que se generan como beneficio. Teniendo en cuenta que este impacto económico se da con un grupo de 100 trabajadores, a los cuales se les hizo seguimiento y aplico las mejoras.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico de la investigación, el cual fue analizar la gestión actual de reclutamiento del personal operario, Bravo & Santamaria (2020); en su artículo científico; manifiestan que el reclutamiento de personal no es una tarea sencilla, debido a que si se da mal esta gestión puede ocasionar problemas posteriores a la organización.

En la investigación se encontró que no se tiene estructurado un plan de reclutamiento, donde se siga una hoja de ruta el cual permita tener una buena gestión en la captación de personal operarios para sus diferentes campañas. Dentro del área de recursos humanos existe mucha deficiencia en cuando a procedimientos, funciones y estratégicas clara para un reclutamiento efectivo. Esto tornando también por la situación actual de la empresa, la cual financieramente esta crítica, y hace que los procesos se vean reducidos y de cierta manera se cubran por necesidad, mas no por un lineamiento a seguir. Hernández y Mendoza (2018), mencionan que el diagnóstico del modelo de gestión de la organización y puede servir de base para desarrollar mejoras en el proceso de contratación y evitar problemas en el trabajo y ambiente, también por su importancia social, ya que promueve valores sociales para que las personas obtengan un trabajo honesto acorde a sus capacidades.

Para poder tener un mejor análisis en este objetivo, se aplicó una encuesta al personal que participa directamente del proceso de cosecha de pimiento, teniendo una muestra de 357 trabajadores, donde se determinó 3 dimensiones críticas, las cuales fueron: Reclutamiento, Selección e Inducción, en el cuestionario tuvimos como resultado, el personal a reclutar no tiene claro el tipo o actividad de trabajo a buscar, el personal desconoce el flujo de contratación. Dentro del proceso de ingreso, la encuesta arrojó que el 53% de los candidatos no saben las funciones y/o actividades que cumplirían. El 64% (227 de 357 pers.) de trabajadores indican desconocer si la empresa tiene una política de reclutamiento y selección de personal. En este sentido, podemos mencionar que actualmente la empresa no cuenta con una política de reclutamiento y selección.

El segundo objetivo específico fue determinar los costos actuales de la empresa agroindustrial, donde Uriarte (2018) manifiesta que la variable costos es “auténtico quebradero de cabeza”, debido a que cuando la organización enfrenta una situación de gastos superiores a sus ingresos, el primer accionar es tratar de aumentar ingresos en vez de reducir sus gastos como empresa. Por ello, Lago (2020) considera que una empresa debe tener un buen manejo de su contabilidad donde también deben tener conocimiento de todas las características que su bien o servicio brinda para que puedan tener un buen control de sus costos aplicables. Para la empresa, los costos se han visto encarecidos debido a que no existe un lineamiento claro del reclutamiento, el cual engloba desde la convocatoria y termina con la incorporación del personal en la empresa, el ausentismo, la baja productividad, la mala práctica en la cosecha; son algunos factores que encarecen y elevan los costos por persona. Hoy en día, el costo por persona es de S/. 73.73 soles bajo un escenario de 100 personas reclutadas y contratadas, siendo un costo alto, y teniendo un beneficio bajo. Para contrarrestar el elevado de costo por persona reclutada, debemos fijarnos contratar personal con experiencia el cual permita tener una mayor productividad y, en caso sea personal nuevo; realizar un proceso de incorporación con un plan de inducción y capacitación al personal de cosecha con una correcta pauta de cosecha, mejoramiento de la calidad de producto cosecha, con disminución de merma y producto observado.

En el tercer objetivo específico establecer las políticas y procedimientos estándar en el reclutamiento de personal operario que permita reducir los costos en la empresa agroindustrial. Para ello he realizado la política de reclutamiento de personal operario, el procedimiento de capacitación de personal y el procedimiento de reclutamiento de personal operario, donde Chiavenato (2019) indica que es la función esencial dentro del área de recursos humanos donde se comunican las oportunidades de empleo que la empresa ofrece para atraer nuevos colaboradores con el perfil idóneo con la finalidad que ellos mismos seleccionen. Todo ello, debe ser estructurado bajo políticas y procedimientos establecidos y que estos sirva como guía fundamental en un plan de reclutamiento de personal operario y reducción de costos, las políticas se definirán como las mejores practicas aplicadas para el proceso de contratación de personal operario dentro de la empresa,

independiente de su giro o rubro de la compañía, mientras que los procedimientos exponen claramente cada una de las actividades que componen o integran el procedimiento y la manera de realizarlas; en resumen, describe lo que cada integrante que participada del proceso debe realizar para desempeñarse eficientemente en el puesto que ocupada.

Finalmente, en el último objetivo específico es evaluar el beneficio – costo de la propuesta de mejora, en el cual permita que con un correcto de procedimiento se reduzcan los costó del reclutamiento con el incremento de la productividad, reducción de mermas y productos observados. Todo ello, a través de un inducción y capacitación sobre las pautas de cosecha, mejoramiento de calidad e incremento en la productividad. Con ello Armijos et al. (2019) considera que se requiere de un sistema de control de costos con la finalidad de poder analizar el desempeño financiero de la empresa, que influirá en la rentabilidad y reducirá los costos generados con un incremento de la productividad.

Como propuesta de mejora, se determinó reestructurar y reorganizar con lineamos, políticas y procedimientos; donde, se generó el plan de inducción y capacitación al personal operario que participan en todo el proceso de cosecha, esta inducción se brindará en periodo de una semana por cada grupo ingresado con un total de 12 horas semanales, donde se instruirá a través de los ponentes, esta inducción tiene como objetivo dar a conocer las operaciones de producción con la finalidad de reducir el porcentaje de productos observados y mermas. Roque, Y & Inga, J. (2019) mencionan en su tesis el “Análisis de costos y la rentabilidad en una empresa”, dentro de la estructura financiera esta abordar todos los gastos generados por desviaciones no alineados a los procedimientos establecidos, el cual genera fuga de capital por los bajo estándares de productividad, el manejo de indicadores de gestión permite tener alertas tempranas y remediaciones inmediatas. Con ello, hemos elaborado generar el indicador de la productividad generada Post-Test incorporando el plan de mejora, donde tuvimos 2 etapas: la primera fue los indicadores actuales entre los meses de julio (94,8%), agosto (95%) y setiembre (95.2), llamada pre test, y la segunda en los meses de octubre (98.2) y noviembre (98.7%), llamada post test. Donde la productividad pre test fue de 5.0 jabas/hh, mientras que con el plan de mejora se incrementó a 7.0 jabas/hh.

Asimismo, la disminución de merma considerablemente partiendo de julio con un 4.32% y con el plan de mejora en el noviembre con 0.81% de mermas, al igual que la disminución de producto observado que inicio en julio con 0.85% y finalizando en noviembre con el 0.45%.

En cuanto a los gastos para desarrollar el plan de mejora, asciende a una inversión de S/. 33,268 soles comprendidos en un plan de capacitación y gastos de servicios. Con el desarrollo e implementación del plan de mejora, amarrado a la productividad, disminución de mermas y productos observados se genero un total de ingresos de S/. 61,560 soles, restando la inversión de S/. 33,268 nos da como beneficio un importe de S/. 28,292 soles, este plan de mejora se desarrolló como piloto con una muestra de 100 personas.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Se analizo la situación del reclutamiento de personal operario, encontrándose observaciones a través de las encuestas realizadas a los trabajadores, donde arroja como resultado la falta de procedimientos, entendimiento de actividades y el no acompañamiento en el proceso de inducción sobre las pautas correctas de cosecha.
- 2.** Se recabo los costos que se generan por el reclutamiento de personal operario, arrojando un costo total por personal de S/. 73.73 soles, para determinar estos costos se llevo a un seguimiento de contratación de 100 personas, involucrando todas las etapas como el reclutamiento, selección e inducción.
- 3.** Se realizo el diseño de los procedimientos y políticas del reclutamiento, selección e inducción de personal operario, ello permitirá seguir un lineamiento, describir las responsabilidades y/o funciones de cada participante que involucran cada proceso.
- 4.** Se evaluó el beneficio-costo de la propuesta de mejora en el plan de gestión de reclutamiento en la reducción de costos de personal operario, en la producción de pimienta de la empresa Agroindustrial Gandules INC S.A.C, arrojando como resultado favorable. El incremento de la productividad de 5.4 jabas/hh a 7.0 jabas/hh; con un reducción de merma que inicio con un 4.1% y termino con 1.05%; y disminución de productos observados del 0.90% al 0.51%.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda tomar medidas necesarias para seguir los procedimientos y políticas establecidas a fin de poder tener un mejor desarrollo en el reclutamiento de personal operario para la empresa.
- 2.** Se recomienda fijar una meta de costo por persona y que esto sea medible dentro la gestión de recursos humanos con respecto al reclutamiento del personal operario, para no encarecer el costo por persona.
- 3.** Se recomienda llevar a cabo la implementación del piloto, establecer las coordinaciones entre Recursos Humanos y Producción, brindar las inducciones y capacitaciones de acuerdo al plan establecido en el diagnostico, el cual ayudara a mejorar la productividad del personal y por ende, reducir el costo de contratación de personal.

VIII. REFERENCIAS

ADIGÜZEL, Z. (2019). Examination of the effects of despotic leadership and strategic human resources management on the employees in the business world. 17(1).

ALCÁNTARA CRUZ, C. (2017). Planeación y Control de la Producción para una empresa maquiladora de ropa casual femenina. México: UNAM.

ALRUWAILI, NF, 2018. Talent Management and Talent Building in Upgrading Employee Performance, vol. 7, pp. 98-106. ISSN 2239-5938. DOI 10.14207/ejsd.2018.v7n1p98.

Aižbeta KUCHARČÍKOVÁ, Emese TOKARČÍKOVÁ, Martina BLAŠKOVÁ, 2014. Human Capital Management – Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education 2014
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815016869#bibl0005>

BRETONES, F. (2018). Reclutamiento, selección de personal y acogida. Reclutamiento, selección de personal y acogida. Barcelona, España: Pirámide.

CASTAÑEDA VERA, S., & GRADOS VÁSQUEZ, M. M. (2019). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial. Trujillo: Repositorio de la UCV - Maestría.

CHÁVEZ RODRÍGUEZ, E., & IZQUIERDO CACHO, M. V. (2018). El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Cimelect S.A.C – Cajamarca. Cajamarca: Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

CHÁVEZ SOLANO, B. E. (2022). Aplicación de la metodología (JIT) Just in Time para aumentar la productividad en las Empresas Latinoamericanas. Revista Científica y Tecnológica FitoVida, 1(2). <https://doi.org/10.56275/fitovida.v1i2.11>

CHIAVENATO, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México, México: Mc Graw Hill.

COCULOVA, J; SVETOZAROVOVA, N y BERTOVA, D, 2020. Analysis of

Factors Determining the Implementation of Talent Management. Management, vol. 3, pp. 249-256. ISSN 2218-4511. DOI 10.21272/mmi.2020.3-18.

COHEN ZÁRATE, J. G. (2021). Optimización del proceso de producción de la empresa Mabar S.A. Bogotá, Colombia: Repositorio de Universidad de Bogotá.

ELEYAE, N. (2021). The Relationship Between Human Capital, Productivity, and Profitability.

ENEQUE FLORES, K. A., TELLO BARAHONA, J. M., & VÁSQUEZ CORONADO, M. H. (2020). Gestión de la producción para incrementar la productividad en la empresa "Comercio Industria y Servicios GMY E.I.R.L. Revista Científica Ingeniería Ciencia, Tecnología e Innovación, 7(1), 41-55. <https://doi.org/ISSN-e 2313-1926>

ESCAIDA VILLALOBOS, I. (julio de 2017). Mejora de procesos productivos mediante Lean manufacturing. Chile: TRILOGÍA. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA.

ESPINOZA, A. (2019). Propuesta de mejora continua en el proceso de producción de una planta de plásticos mediante la metodología PDCA y manufactura esbelta. Lima: PUCP.

GOKALP, E; DEMIRORS, O y EREN, PE, 2020. Public Personnel Management Process Capability Assessment, vol. 49, pp.111-140. ISSN 0091-0260. DOI 10.1177/0091026019833412

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, M. (2014). Metodología de la investigación. Mexico DF: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

HUAPAYA ESCUDERO, C. X., & TORRES PÉREZ, H. (2021). Implementación de la metodología lean construction y las herramientas de la calidad para mejorar la productividad en la obra de reconstrucción y modernización de la Institución Educativa N°21508 ubicado en el distrito de imperial - provincia de Cañete - d. Lima, Lima, Perú: Repositorio de la USMP

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8713/huapaya_e-cx-torres_ph.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

LATORRE URIZ, A., SANZ, C., & SÁNCHEZ, B. (2019). Aplicación de un modelo LeanBIM para la mejora de la productividad en redacción de proyectos de edificación. *Informes de la Construcción*, 71(556). <https://doi.org/10.3989/ic.67222>

MALLQUI (2017). Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14617>

MARTÍNEZ REINOSO, O. L., & VARGAS FERNÁNDEZ, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. 7(2).

MAYTA FRANCIA, J. L. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de servicios generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, 2015. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1944>.

MELEÁN ROMERO, R., & TORRES, F. (2021). Gestión de costos en las cadenas productivas: reflexiones sobre su génesis. 11(21).

MICHALAKOUDIS, I, AURISICCHIO, M, CHILDS, P KOUTLIDIS, A Y HARDING, J, 2018. Empowering manufacturing personnel through functional understanding, vol. 29, pp. 688 -703. ISSN 0953-7287, DOI 10.1080/09537287.2018.1455995

MONTOYA AGUDELO, C. A., & BOYERO SAAVEDRA, M. R. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. 20(2).

MUÑOZ, Gabriel Alejandro DIAZ; LOMBEIDA, María DOLORES QUINTANA. La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 2021, vol. 22, no 1, p. 29-48. ISSN 1988-9011

OSIPOV, VS; YANKOVSKAYA, VV; ZAKHAROV, MY Y VOROZHEYKINA, TM, 2022. Quality of human capital of developing countries: measuring and

management, vol. 22, pp. 461 – 480. ISSN 1800-6450. DOI 10.24874/IJQR16.02-09

PEDRAZA MELO, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

PINTADO PASAPERA, E. Á. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.

ROJAS SAAVEDRA, M. V., & YAJAHUANCA RODRÍGUEZ, D. C. (2020). *Proceso de selección y capacitación del personal en la empresa constructora e inmobiliaria tecnología espacio y confort S.A.C., Jaén 2020.* <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10543/Rojas%20Saavedra%2C%20Monica%20%26%20Yajahuanca%20Rodr%C3%ADguez%2C%20Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

SALAZAR VÁZQUEZ, F. I., GONZALEZ URGILES, J. H., & SANCHEZ SALAZAR, P. M. (2021). Contabilidad administrativa. Herramienta para la toma de decisiones gerenciales. *SAPIENTIAE. Ciencias Sociales, Humanas e Ingeniería*, 6(2), 157-168. <https://doi.org/10.37293/sapientiae.62.03>

SÁNCHEZ SILVERA, N., & BETANCOURT GARCÍA, M. E. (2021). Sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral. *Revista GPT Gestión de las Personas y Tecnología*, 4(15), 39-45. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4759433>

SVIATOSLAV KIS, S; MOSORA, L; MOSORA, Y; YATSIUK, O; MALYNOVSKA, G Y POBIHUN, S, 2020. Personnel certification as a necessary condition for enterprise' staff development, vol. 28, pp. 121 – 126. ISSN 2299-0461. DOI 10.2478/mspe-2020-0018

VAITKEVICIUS, S; PAPIENE, P Y VAITKEVICIUS, JV , 2021. Rethinking a Timely Response of Human Resources to Global Signals: A Case of Organizational Reflexes, vol. 32, pp. 48 – 59. ISSN 1392-2785. DOI 10.5755/j01.ee.32.1.24199

VAN DEN EECKHOUT, M ; VANHOUCHE, M Y MAENHOUT, B, 2021. A column generation based diving heuristic to solve the multi-project personnel staffing

problem with calendar constraints and resource sharing, vol. 128. ISSN 0305-0548. DOI 10.1016/j.cor.2020.105163

VIVAR, KVC; ALTAMIRANO, KAL Y ALVAREZ, JCE, 2020. Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank, vol. 22, pp. 184-203. ISSN 2343-5763. DOI10.36390/telos221.13.

WOLDEMICHAEL, A., & SHIMELES, A. (2019). Human Capital, Productivity, and Structural Transformation. Africa: African Development Bank, Abidjan.

IX. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Cómo un plan de Gestión del Reclutamiento de personal operario reducirá los costos de una empresa Agroindustrial en Jayanca?</p>	<p>Objetivo General: Elaborar un plan de Gestión del Reclutamiento de personal operario para la reducción de costos de una empresa Agroindustrial en Jayanca.</p> <p>Objetivo Específicos: Analizar la situación actual de reclutamiento del personal operario.</p> <p>Determinar los costos actuales de empresa agroindustrial.</p> <p>Establecer las políticas y procedimientos estándar en el reclutamiento de personal operario que permita reducir los costos en la empresa agroindustrial.</p> <p>Evaluar el beneficio - costo de la propuesta de mejora.</p>	<p>La implementación estratégica del proceso de reclutamiento reducirá los costos de personal de una empresa agroindustrial.</p>	<p>Variable Independiente: Estrategias en proceso de reclutamiento y selección de personal</p> <p>Variable Dependiente: Reducción de costos de personal en el reclutamiento.</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada Diseño: No experimental</p> <p>Unidad de investigación: Empresa agroindustrial en Jayanca – Lambayeque.</p> <p>Población: Colaboradores de la empresa Agroindustrial.</p> <p>Muestra: Personal que realiza las operaciones, tomando una muestra de 357 trabajadores.</p> <p>Técnicas: Observación y Análisis Documental</p> <p>Instrumentos: Guía de cuestionario a jefaturas y Guía cuestionario a los trabajadores.</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Gestión de Talento Humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Gestión de Talento Humano	Benites (2020) quién definió a la gestión de talento humano es el de poder reunir al mayor número de aspirantes que sean cualificados con la finalidad de poder seleccionar a las personas idóneas para el puesto de trabajo que se necesita cubrir.	Proceso por el cual la empresa busca escoger y atraer a personal altamente calificado.	Reclutamiento	Perfil del Puesto	Nominal
			Selección	Fase de Preselección	
				Fase de Selección	
Inducción	Programa				

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Costo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente: Costo	Tang (2021) considera a la variable costos como el equivalente monetario de los bienes o servicios consumidos en el proceso de producción.	La suma del coste de los materiales, mano de obra y todas las actividades realizadas dentro de la empresa.	Mano de Obra Indirecta	% de trabajadores técnicos (jaladores)	De razón
				% de personal empleado (Reclutados)	
			Mano de obra directa	Contrato de personal	
				Pago de planilla	
			Costo de la gestión	Estimación de costos	
				Presupuesto y control	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Gestión de Talento Humano
VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PLAN DE
GESTIÓN DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL OPERARIO EN LA
REDUCCIÓN DE COSTOS DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL EN
JAYANCA, 2023

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **SOBRE PLAN DE GESTIÓN DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL OPERARIO EN LA REDUCCIÓN DE COSTOS DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL EN JAYANCA, 2023.**

Ítems	Criterios	Calificación
01	Totalmente de acuerdo	1
02	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
03	Totalmente en desacuerdo	3

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA CUESTIONARIO DE LA VARIABLE

Definición de la variable: Gestión de talento humano según Benites (2020) quién definió a la gestión de talento humano es el de poder reunir al mayor número de aspirantes que sean calificados con la finalidad de poder seleccionar a las personas idóneas para el puesto de trabajo que se necesita cubrir.

Dimensión	Indicador	Ítem	Totalmente De Acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
			(1)	(2)	(3)	
Reclutamiento	Perfil del Puesto	¿El área de RRHH desarrolla previamente el perfil del personal idóneo para el puesto requerido?				
		La convocatoria de personal es realizada de forma pública.				
		En el reclutamiento se considera un número de personal requerido para un tipo cargo.				
		Se tiene candidatos potenciales para cubrir puestos vacantes.				
Selección	Fase de Preselección	Existe en la empresa personal idóneo para realizar la Selección de personal				
		Si correcto, ¿Cree usted que el proceso de selección se lleva de manera eficiente?				
		¿Considera a la entrevista previa como un filtro importante para conocer las aptitudes de los postulantes?				
	Fase de Selección	¿Considera usted que la facilidad de relacionarse y el trabajo en equipo son importantes y se deben consideración para un puesto de trabajo?				
		¿Las habilidades blandas, responsabilidad y expectativas son aspectos importantes que se deben tomar en cuenta?				
		¿La experiencia laboral es un factor importante en la selección de personal?				
		¿Las evaluaciones Psicológicas son importantes dentro de la selección de personal?				
		¿Considera que la utilización de técnicas o herramientas ayuda a mejorar la selección de personal?				
	Inducción	Programa	Considera usted que es importante tener definido un plan de Inducción.			
			Actualmente, la inducción es eficiente en la contratación de personal			
La inducción esta categorizado por el tipo de labor o actividad a realizar.						

Anexo 04: Cuestionario para la variable: Gestión de Talento Humano

Estimado(a), se agradece la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo recoger información sobre el Reclutamiento, Selección e Inducción del personal contratado por la empresa Agroindustrial Gandules INC S.A.C.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Reclutamiento	5	4	3	2	1
En esta empresa, el proceso de reclutamiento inicia cuando se desocupa una vacante y termina cuando se presenta uno o varios candidatos interesados en ocuparla.					
La empresa utiliza agencias o jaladores para atraer candidatos.					
La empresa utiliza bolsa de empleos de trabajo para atraer candidatos.					
La empresa exige documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					
Cuenta la empresa con un flujograma de reclutamiento de personal.					
Dimensión 2: Selección					
En la selección de personal prioriza la experiencia que uno tiene.					
Me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar					
Mi jefe inmediato participó en la evaluación que tuve para poder ingresar a la empresa.					
Existe una política de selección de personal la empresa.					
Creo que es importante tener en la empresa una política formal de reclutamiento y selección de personal.					
Dimensión 3: Inducción					
Cuando ingresé a la empresa me brindaron una correcta inducción.					
Me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar					
La empresa me asignó a una persona que me ayudó a adaptarme a mi puesto de trabajo.					
La inducción que me brindaron me ayudo en mi desempeño laboral.					
Consideras que se debe mejorar el plan de inducción para una mejor claridad de las funciones o actividades.					

Anexo 5: Registro Producción - Cosecha julio 2023

Fecha	kilos cosechados	Kg óptimos	kg de merma	% merma	Kg observados	% observados	% Rendimiento	Cantidad de jabas cosechadas	Horas de trabajo	Número de operarios	Productividad, jabas/HH
1-Jul	18375	18011	155	0.84%	209	1.10%	98.00%	1588	4.9	81	4
2-Jul	19716	18197	1364	6.92%	155	0.80%	92.30%	1605	3.6	80	5.6
3-Jul	18732	18064	528	2.82%	140	0.70%	96.40%	1593	5.5	84	3.4
4-Jul	23244	21809	1238	5.33%	197	0.80%	93.80%	1923	4.6	82	5.1
5-Jul	19038	18157	724	3.80%	157	0.80%	95.40%	1601	4.4	85	4.3
6-Jul	20336	19850	245	1.20%	241	1.20%	97.60%	1750	3.7	85	5.6
7-Jul	23454	22004	1348	5.75%	102	0.40%	93.80%	1940	4	84	5.8
8-Jul	22000	20327	1457	6.62%	216	1.00%	92.40%	1793	5.1	77	4.6
9-Jul	20711	19536	934	4.51%	241	1.20%	94.30%	1723	5.1	74	4.6
10-Jul	20225	18587	1479	7.31%	159	0.80%	91.90%	1639	4	77	5.3
11-Jul	21531	20310	976	4.53%	245	1.10%	94.30%	1791	5.1	73	4.8
12-Jul	20761	19663	940	4.53%	158	0.80%	94.70%	1734	5.4	76	4.2
13-Jul	21958	21550	169	0.77%	239	1.10%	98.10%	1900	3.7	78	6.6
14-Jul	19109	17512	1380	7.22%	217	1.10%	91.60%	1544	3.2	85	5.7
15-Jul	21668	20177	1299	6.00%	192	0.90%	93.10%	1779	5.3	80	4.2
16-Jul	19212	17703	1361	7.08%	148	0.80%	92.10%	1561	4.9	85	3.7
17-Jul	20738	19611	959	4.62%	168	0.80%	94.60%	1729	4.4	72	5.5
18-Jul	18568	16936	1435	7.73%	197	1.10%	91.20%	1493	5	75	4
19-Jul	18001	16554	1288	7.16%	159	0.90%	92.00%	1460	3.6	75	5.4
20-Jul	20224	19159	945	4.67%	120	0.60%	94.70%	1690	3.7	73	6.3
21-Jul	19178	17890	1098	5.73%	190	1.00%	93.30%	1578	3.3	83	5.8
22-Jul	23225	22397	637	2.74%	191	0.80%	96.40%	1975	4.1	75	6.4
23-Jul	18302	17998	173	0.95%	131	0.70%	98.30%	1587	3	83	6.4
24-Jul	21601	21090	283	1.31%	228	1.10%	97.60%	1860	5	83	4.5
25-Jul	23254	22295	783	3.37%	176	0.80%	95.90%	1966	5.4	74	4.9
26-Jul	21283	20113	1032	4.85%	138	0.60%	94.50%	1774	4.7	73	5.2
27-Jul	20625	19821	655	3.18%	149	0.70%	96.10%	1748	4.2	79	5.3
28-Jul	20758	19830	753	3.63%	175	0.80%	95.50%	1749	3.4	74	7
29-Jul	21613	21355	150	0.69%	108	0.50%	98.80%	1883	5.4	71	4.9
30-Jul	20064	18723	1226	6.11%	115	0.60%	93.30%	1651	4.8	81	4.2
31-Jul	21750	21154	426	1.96%	170	0.80%	97.30%	1865	3.8	76	6.5

Anexo 6: Registro Producción - Cosecha agosto 2023

Fecha	kilos cosechados	Kg óptimos	kg de merma	% merma	Kg observados	% Observado	% Rendimiento	Cantidad de jabas cosechadas	Horas de trabajo	Número de operarios	Productividad, jabas/HH
1-Ago	21323	20057	1055	4.95%	211	1.00%	94.10%	1769	5.3	82	4.1
2-Ago	19498	18654	684	3.51%	160	0.80%	95.70%	1645	4.9	81	4.1
3-Ago	19112	18485	505	2.64%	122	0.60%	96.70%	1630	3.9	85	4.9
4-Ago	19389	18870	332	1.71%	187	1.00%	97.30%	1664	5	81	4.1
5-Ago	20422	19254	1048	5.13%	120	0.60%	94.30%	1698	3.9	79	5.5
6-Ago	20418	19961	236	1.16%	221	1.10%	97.80%	1760	5.5	71	4.5
7-Ago	21400	21023	145	0.68%	232	1.10%	98.20%	1854	5.5	80	4.2
8-Ago	19988	18616	1217	6.09%	155	0.80%	93.10%	1642	4.1	79	5.1
9-Ago	23281	22707	394	1.69%	180	0.80%	97.50%	2002	4.6	84	5.2
10-Ago	22163	21757	180	0.81%	226	1.00%	98.20%	1919	5.1	77	4.9
11-Ago	20629	19789	591	2.86%	249	1.20%	95.90%	1745	5.3	80	4.1
12-Ago	18360	17614	583	3.18%	163	0.90%	95.90%	1553	4.9	72	4.4
13-Ago	21044	19779	1018	4.84%	247	1.20%	94.00%	1744	4.8	77	4.7
14-Ago	20890	19924	790	3.78%	176	0.80%	95.40%	1757	3.2	82	6.7
15-Ago	23482	22102	1134	4.83%	246	1.00%	94.10%	1949	3.1	85	7.4
16-Ago	20025	19372	439	2.19%	214	1.10%	96.70%	1708	3.3	70	7.4
17-Ago	22594	20940	1442	6.38%	212	0.90%	92.70%	1847	3.1	71	8.4
18-Ago	18256	16525	1496	8.19%	235	1.30%	90.50%	1457	4	72	5.1
19-Ago	21497	20242	1141	5.31%	114	0.50%	94.20%	1785	3.9	78	5.9
20-Ago	22298	21430	704	3.16%	164	0.70%	96.10%	1890	4.8	79	5
21-Ago	18295	16819	1267	6.93%	209	1.10%	91.90%	1483	4	77	4.8
22-Ago	21314	20908	252	1.18%	154	0.70%	98.10%	1844	3.8	76	6.4
23-Ago	22406	20873	1289	5.75%	244	1.10%	93.20%	1841	5.2	85	4.2
24-Ago	19511	17905	1422	7.29%	184	0.90%	91.80%	1579	4.1	76	5.1
25-Ago	22538	21715	720	3.19%	103	0.50%	96.30%	1915	4.5	74	5.8
26-Ago	18180	16999	1009	5.55%	172	0.90%	93.50%	1499	4.3	80	4.4
27-Ago	20359	19781	392	1.93%	186	0.90%	97.20%	1744	3.9	81	5.5
28-Ago	19990	18543	1226	6.13%	221	1.10%	92.80%	1635	4	77	5.3
29-Ago	19322	17783	1350	6.99%	189	1.00%	92.00%	1568	3.6	77	5.7
30-Ago	19076	18360	489	2.56%	227	1.20%	96.20%	1619	4	77	5.3
31-Ago	20919	19583	1147	5.48%	189	0.90%	93.60%	1727	3.5	70	7

Anexo 7: Registro Producción - Cosecha setiembre 2023

Fecha	kilos cosechados	Kg óptimos	kg de merma	% merma	Kg observados	% Observados	% Rendimiento	Cantidad de jabas cosechadas	Horas de trabajo	Número de operarios	Productividad jabas/HH
1-Set	20888	19756	916	4.39%	216	1.00%	94.60%	1742	4.6	77	4.9
2-Set	19227	18214	816	4.24%	197	1.00%	94.70%	1606	3	72	7.4
3-Set	22089	20492	1347	6.10%	250	1.10%	92.80%	1807	4.6	81	4.8
4-Set	22039	21648	158	0.72%	233	1.10%	98.20%	1909	3.5	82	6.7
5-Set	21864	21114	628	2.87%	122	0.60%	96.60%	1862	3.7	85	5.9
6-Set	21771	20649	941	4.32%	181	0.80%	94.80%	1821	3.8	76	6.3
7-Set	18316	17241	871	4.76%	204	1.10%	94.10%	1520	3.1	70	7
8-Set	19794	19385	162	0.82%	247	1.20%	97.90%	1709	4.6	74	5
9-Set	18023	16663	1209	6.71%	151	0.80%	92.50%	1469	3.9	77	4.9
10-Set	19351	18072	1114	5.76%	165	0.90%	93.40%	1594	4.2	76	5
11-Set	18970	17559	1180	6.22%	231	1.20%	92.60%	1548	4.7	73	4.5
12-Set	23423	21822	1438	6.14%	163	0.70%	93.20%	1924	4.4	84	5.2
13-Set	18142	17865	174	0.96%	103	0.60%	98.50%	1575	3.9	74	5.5
14-Set	20562	19727	710	3.45%	125	0.60%	95.90%	1740	5.1	71	4.8
15-Set	20382	18872	1397	6.85%	113	0.60%	92.60%	1664	5	81	4.1
16-Set	19827	19414	163	0.82%	250	1.30%	97.90%	1712	3.6	78	6.1
17-Set	22518	20863	1429	6.35%	226	1.00%	92.70%	1840	5	76	4.8
18-Set	21951	21608	216	0.98%	127	0.60%	98.40%	1905	3.2	77	7.7
19-Set	21597	21092	310	1.44%	195	0.90%	97.70%	1860	3.6	72	7.2
20-Set	21487	20984	318	1.48%	185	0.90%	97.70%	1850	3.4	83	6.6
21-Set	19154	18352	571	2.98%	231	1.20%	95.80%	1618	4.1	76	5.2
22-Set	22468	21331	1035	4.61%	102	0.50%	94.90%	1881	4	74	6.4
23-Set	23167	22783	280	1.21%	104	0.40%	98.30%	2009	3.6	82	6.8
24-Set	20372	19346	848	4.16%	178	0.90%	95.00%	1706	5.3	76	4.2
25-Set	22046	20627	1283	5.82%	136	0.60%	93.60%	1819	4	85	5.4
26-Set	21994	20612	1149	5.22%	233	1.10%	93.70%	1818	4.5	84	4.8
27-Set	21655	20051	1490	6.88%	114	0.50%	92.60%	1768	3.3	72	7.4
28-Set	23321	22216	946	4.06%	159	0.70%	95.30%	1959	4.6	71	6
29-Set	22018	20913	946	4.30%	159	0.70%	95.00%	1844	3.6	79	6.5
30-Set	21471	20366	946	4.41%	159	0.70%	94.90%	1796	4.8	85	4.4

Anexo 08: Indicador porcentual del mes de octubre.

Fecha	Kilos Cosechados	Kilos Óptimos	Kg de merma	% de merma observado	Kilos observados	% observados	% Rendimiento
1-Oct	20042	19301	605	3.02%	136	0.70%	96.30%
2-Oct	21446	20063	1146	5.34%	237	1.10%	93.60%
3-Oct	22012	20792	1102	5.01%	118	0.50%	94.50%
4-Oct	19247	18965	103	0.54%	179	0.90%	98.50%
5-Oct	19454	18557	789	4.06%	108	0.60%	95.40%
6-Oct	21148	20784	155	0.73%	209	1.00%	98.30%
7-Oct	19461	18015	1299	6.67%	147	0.80%	92.60%
8-Oct	21888	20609	1102	5.03%	177	0.80%	94.20%
9-Oct	20759	19619	915	4.41%	225	1.10%	94.50%
10-Oct	22852	21521	1228	5.37%	103	0.50%	94.20%
11-Oct	21293	19872	1193	5.60%	228	1.10%	93.30%
12-Oct	20785	19687	960	4.62%	138	0.70%	94.70%
13-Oct	20875	19476	1237	5.93%	162	0.80%	93.30%
14-Oct	23366	22225	1012	4.33%	129	0.60%	95.10%
15-Oct	18497	16999	1318	7.13%	180	1.00%	91.90%
16-Oct	20560	19511	847	4.12%	202	1.00%	94.90%
17-Oct	22903	22402	371	1.62%	130	0.60%	97.80%
18-Oct	22499	21600	653	2.90%	246	1.10%	96.00%
19-Oct	20949	19513	1244	5.94%	192	0.90%	93.10%
20-Oct	22546	21308	1002	4.44%	236	1.00%	94.50%
21-Oct	22747	21580	917	4.03%	250	1.10%	94.90%
22-Oct	22784	21640	995	4.37%	149	0.70%	95.00%
23-Oct	18592	17976	423	2.28%	193	1.00%	96.70%
24-Oct	22701	21979	565	2.49%	157	0.70%	96.80%
25-Oct	21862	20479	1261	5.77%	122	0.60%	93.70%
26-Oct	19705	19276	321	1.63%	108	0.50%	97.80%
27-Oct	19157	17823	1205	6.29%	129	0.70%	93.00%
28-Oct	23388	22122	1147	4.90%	119	0.50%	94.60%
29-Oct	23291	22023	1136	4.88%	132	0.60%	94.60%
30-Oct	21002	20559	297	1.41%	146	0.70%	97.90%
31-Oct	18540	17184	1152	6.21%	204	1.10%	92.70%

Anexo 09: Indicador porcentual del mes de noviembre.

Fecha	Kilos Cosechados	Kilos Óptimos	Kg de merma	% de merma observado	Kilos observados	% observados	% Rendimiento
1-Nov	22369	20672	1464	6.54%	233	1.00%	92.40%
2-Nov	18597	17998	357	1.92%	242	1.30%	96.80%
3-Nov	20530	19878	448	2.18%	204	1.00%	96.80%
4-Nov	22155	20924	1082	4.88%	149	0.70%	94.40%
5-Nov	18178	17164	805	4.43%	209	1.10%	94.40%
6-Nov	21289	20825	315	1.48%	149	0.70%	97.80%
7-Nov	22953	22150	652	2.84%	151	0.70%	96.50%
8-Nov	21556	20252	1117	5.18%	187	0.90%	94.00%
9-Nov	18585	17929	430	2.31%	226	1.20%	96.50%
10-Nov	19275	18801	363	1.88%	111	0.60%	97.50%
11-Nov	19783	19492	184	0.93%	107	0.50%	98.50%
12-Nov	19713	19428	118	0.60%	167	0.80%	98.60%
13-Nov	21310	20611	571	2.68%	128	0.60%	96.70%
14-Nov	20130	18560	1382	6.87%	188	0.90%	92.20%
15-Nov	18606	18040	414	2.23%	152	0.80%	97.00%
16-Nov	22519	21228	1175	5.22%	116	0.50%	94.30%
17-Nov	22884	21359	1338	5.85%	187	0.80%	93.30%

Anexo 10:

POLITICA

“POLITICA DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL OBRERO”

1. Objetivo

Establecer los lineamientos claves para el reclutamiento, selección y contratación del personal obrero con el fin de asegurar la continuidad en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. A partir de la presente política se establecerán los procedimientos y actividades de reclutamiento, selección y contratación.

2. Alcance

Todas las áreas de la empresa Gandules INC S.A.C.

3. Lineamientos generales

Gandules INC S.A.C. realiza sus procesos de reclutamiento, selección y contratación de los obreros según la normatividad laboral vigente, Organización internacional de trabajo (OIT), iniciativa de comercio ético (ETI), Constitución política del Perú, Declaración universal de los derechos humanos, principios organizacionales y compromiso con nuestros trabajadores y clientes.

Gandules INC S.A.C cuenta con el proceso de reclutamiento, selección y contratación de obreros claramente definido en base a los lineamientos descritos en la presente política, lo que asegura procesos transparentes y objetividad.

Gandules INC S.A.C no distingue para sus procesos de reclutamiento, selección y contratación diferencias en condiciones de origen, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, condición económica, discapacidad, portar el virus VIH, maternidad, paternidad, libre asociación, libertad sindical y negociación colectiva, o cualquier otra índole; sólo considera distinciones basadas estrictamente en los requerimientos inherentes a un trabajo, lo cual no representa una práctica de discriminación.

En Gandules INC S.A.C. el empleo es de libre elección; los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.

Se pagará un salario digno

Las horas de trabajo estarán de acuerdo con legislación laboral, No se permitirá un trato inhumano o severo. Todas horas extras son coordinadas entre el trabajador y jefe inmediato, donde se priorizará la aceptación de manera voluntaria.

Estamos en contra del trabajo infantil, por lo que Gandules INC S.A.C sólo contrata mayores de edad para sus actividades laborales.

4. Lineamientos específicos

Los requerimientos de contratación de personal obrero calificado para cubrir una plaza vacante por remplazo serán solicitados por la Jefatura solicitante previo visto bueno de su Gerencia de Línea.

Todo puesto nuevo, que requiera modificaciones en el organigrama existente deberá ser sustentado por el jefe solicitante, evaluada por la Jefatura de Recursos Humanos y la Gerencia General.

Toda plaza contará con una escala remunerativa elaborada por la Jefatura de Recursos Humanos y aprobada por la Gerencia General. Los cambios a esta escala sólo podrán efectuarse previo informe de evaluación por parte de la Jefatura de Recursos Humanos, el mismo que deberá ser aprobado por la Gerencia General.

Aquellos puestos que por su complejidad técnica obliguen a buscar candidatos conocidos o referidos según su experiencia, podrán ser contratados siempre y cuando justifique el motivo antes descrito, con el V°B° de la Gerencia General, Gerencia del área solicitante y la Jefatura de Recursos Humanos.

Para la selección del personal en condición de obrero no calificado, el área solicitante debe informar su requerimiento con anticipación, dirigida a la Jefatura de Recursos Humanos, con copia a la Gerencia de General; especificando el tiempo que se requerirán los servicios de los trabajadores. Para el reclutamiento de este grupo, se podrán usar los medios de difusión acordes a las características del puesto y hábitos de los postulantes.

Los procesos de reclutamiento, selección son liderados por el área de Recursos Humanos quien definirá con autonomía la selección del candidato a contratar.

5. Reclutamiento externo

Gandules INC S.A.C asegura a sus candidatos que no existirá ningún tipo de discriminación relacionada a cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga efecto de anular o desequilibrar la equidad de oportunidades o de trato para la ocupación de una plaza.

No se aceptará la contratación de candidatos solicitados directamente por las gerencias solicitantes, todo candidato debe seguir el proceso de reclutamiento y selección definido por Gandules INC S.A.C sin ningún tipo de preferencia y discriminación; salvo en situaciones específicas en donde por su complejidad técnica obliguen a buscar candidatos conocidos o referidos según su experiencia, podrán ser contratados siempre y cuando justifique el motivo antes descrito, con el V°B° de la Gerencia General, Gerencia del área solicitante y Jefatura de Recursos Humanos.

Podrán ser candidatos a plazas solicitadas por Gandules INC S.A.C.:

- Todos los mayores de edad (18 años cumplidos) reconocidos por la Reniec (DNI acredita esta condición). Está totalmente prohibido la contratación de menores de 18 años.
- Toda persona que cumpla con los requisitos solicitados para la vacante ofertada.
- Los ex trabajadores de Gandules INC S.A.C. cuya desvinculación con la empresa no está relacionado con una falta grave o bajo rendimiento.
- No serán considerados candidatos que tengan procesos penales y/o judiciales vigentes.
- Podrán laborar trabajadores con familiares en la empresa, siempre y cuando se cumpla el requisito de que uno de los familiares no podrá ejercer supervisión directa del desempeño del otro familiar, este lineamiento aplica hasta el 4° grado de consanguinidad: Padre, madre, hijos, abuelos, hermanos, nietos, tíos maternos o paternos, sobrinos, primos, hermanos y 2° grado de afinidad: esposos, suegros, cuñados, nuera o yernos, para asegurar la transparencia de la evaluación del desempeño del colaborador y por medidas de confidencialidad de la información.

6. Reclutamiento interno

El reclutamiento interno de Gandules INC S.A.C. está definido como el proceso de cobertura de plazas vacantes por personal que pertenece a la empresa y que se encuentra en condición de activo.

La convocatoria a plazas vacantes será publicada a través del correo institucional, y afiches en lugares con gran concurrencia de personal, asegurando que ésta sea de conocimiento de todos los colaboradores de la empresa.

La postulación del personal a plazas vacantes deberá realizarse en coordinación con su gerencia o jefatura a cargo a fin de asegurar la continuidad de las labores de la empresa.

Las gerencias y jefaturas deberán promocionar el ascenso y superación del personal.

Los candidatos internos seguirán en el mismo proceso de selección y contratación que los candidatos externos.

Los candidatos internos podrán postular más de una vez a las convocatorias de las plazas vacantes de la empresa.

7. Selección y contratación

La selección de candidatos se realizará de acuerdo con las siguientes fases:

- Solicitud formal del área solicitante al área de Recursos Humanos, mediante el Formato Requerimiento de personal SGC-RRHH-FO-003 y V°B° respectivo.
- Publicación de la vacante en las plataformas de empleo autorizadas.
- El área de recursos Humanos verifica el documento de identidad, la actual dirección del postulante, referencias laborales.
- Evaluación de la concordancia de las hojas de vida con el perfil solicitado. En casos en donde el perfil es muy técnico se podrá solicitar al área la revisión de los currículos.
- Selección de dos ternas en base a las hojas de vida, si el caso lo requiere, de lo contrario será sólo una terna.
- Entrevista por el área solicitante y elección del candidato.
- Proceso de Verificación por parte de la empresa de antecedentes policiales, penales y judiciales, verificación contra fotografía del documento de identidad, para evitar suplantaciones; esta verificación será almacenada en el archivo del postulante.
- Explicación del candidato acerca de los requisitos de contratación.
- Ingreso del trabajador.
- Se le entregará un fotocheck al personal contratado y será devuelto a RRHH, cuando el trabajador se desvincule de la empresa.

Los contratos se realizarán de acuerdo con la normatividad vigente y deberán ser firmados antes de que el trabajador ingrese a laborar. Todo contrato tendrá como mínimos un periodo de prueba de tres meses. El ingresante tiene derecho a recibir información acerca de sus condiciones de trabajo, esto se realizará mediante el proceso de inducción.

El área de Recursos Humanos es el responsable de explicar al candidato seleccionado todo lo relacionado a su contratación y derechos laborales.

8. REVISION

Una vez al año, el jefe de Recursos Humanos realizará la revisión de la política de Reclutamiento, selección y contratación del personal. Además, deberá actualizar la política cuando sea necesario, registrar la revisión en el control de cambios del documento y se solicitará la aprobación a la gerencia general.

9. PRIVACIDAD DE DATOS DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS Y POSTULANTES

La empresa deberá mantener en resguardo los datos de los postulantes y trabajadores, en el file del trabajador, de ninguna manera podrá hacer uso de estos sin consentimiento previo del trabajador. La empresa deberá mantener privacidad con los datos de los colaboradores.

10. Documentos del personal

La empresa no podrá por ninguna manera retener los documentos personales de los trabajadores o postulantes tales como D.N.I., pasaporte, carnet de extranjería, certificados, licencias, documentos personales de familiares, o todo aquel documento que pueda generar represión al trabajador.

11. Prohibición de corrupción al momento de la postulación, selección o contratación de personal

La empresa no cobra para la postulación, selección, contratación de personal y permanencia del personal en el puesto de trabajo, la empresa sancionara a aquellos empleados que incurran en esta falta.

Así mismo La empresa prohíbe todo gesto de corrupción, soborno o aceptación de regalos de personas que estén postulando a algún puesto de trabajo, dichos regalos pueden influir en las decisiones objetivas que se deben tomar referente a la contratación de personal.

Así mismo prohíbe la aceptación de regalo, soborno de proveedores hacia los trabajadores.

12. Responsables

El cumplimiento de la presente política es responsabilidad de la Jefatura de Recursos Humanos y de las áreas que intervienen en los procesos, quienes no deberán efectuar ninguna acción que no cumpla con los lineamientos establecidos en la misma y en los procesos definidos para tales efectos.

13. NORMATIVAS

DS N°014-92-TR-Reglamento de la ley de contratación de trabajadores extranjeros.

D.S. N° 002-2017-IN: Permiso temporal de permanencia para las personas de nacionalidad venezolana.

LEY N° 27891: Ley de refugiado

DS N° 002-97-TR, Ley de formación y promoción laboral.

DS N° 003-97-TR, Ley de productividad y competitividad laboral.

DS N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de fomento al empleo.

14. Penalidades

El incumplimiento a las normas descritas en la presente política, por parte de cada uno de los responsables, será considerado como falta grave y se procederá de acuerdo con lo establecido en el Reglamento interno de trabajo.

“PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL OBRERO”

1.0 OBJETIVO

Describir el sistema de capacitación de GANDULES INC. S.A.C. para identificar, adquirir y desarrollar las competencias necesarias que los colaboradores de la empresa deben de cumplir a través de las acciones formativas, que permita al personal capacitado desarrollar las actividades encomendadas de forma que asegure la calidad y eficacia, contribuyendo a desarrollar el talento humano en beneficio de la organización.

2.0 ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todas las actividades de capacitación que se realiza para todo el personal de GANDULES INC. S.A.C, esto incluye personal empleado, operario calificado, operario no calificado

3.0 RESPONSABILIDADES

3.1 Del Gerente General:

3.1.1 Autoriza y facilita la disponibilidad de recursos necesarios para que la capacitación se lleve a cabo en forma efectiva.

3.1.2 Autoriza la participación a eventos de capacitación externa (aquellas que no se contemplaba en el plan anual de capacitación) previa presentación del presupuesto, solo se darán si estas se relacionan con las funciones que realiza el personal de la empresa y aporta a la mejora de estos.

3.2 Gerente de Recursos Humanos:

- 3.2.1 Aprueba el Plan Anual de Capacitación, en función a las necesidades de capacitación de cada área de la organización.
- 3.2.2 Aprueba el procedimiento de capacitación, en función a las necesidades de personal de cada área de la organización.
- 3.2.3 Monitorear el cumplimiento del Plan Anual de Capacitación interna y externa.
- 3.2.4 Presenta los indicadores de capacitación mensual, el cual es presentado al Gerente General.
- 3.2.5 Gestiona los recursos para las aprobaciones del Plan Anual de Capacitación Externa.
- 3.2.6 Evalúa si aplica el convenio de capacitación a un determinado trabajador.

3.3 Jefe de Administración de Personal

- 3.3.1 Elabora y actualiza adecuadamente este procedimiento para un proceso de mejora.
- 3.3.2 Elabora las estrategias para el diagnóstico de capacitación, metodología aplicada en las capacitaciones y otras consejerías necesarias para el éxito de estas actividades.
- 3.3.3 Monitorea el cumplimiento del Procedimiento de Capacitación.
- 3.3.4 Evalúa si aplica el convenio de capacitación a un determinado trabajador.

3.4 Gerente y/o Jefe del área a capacitar:

- 3.4.1 Identifica las necesidades de capacitación de su área, de acuerdo a las necesidades de formación remitiendo la solicitud de capacitación para su aprobación y ejecución.
- 3.4.2 Envía el Formato de Necesidades de Capacitación para el personal a su cargo al jefe de Administración de Personal para la elaboración del plan anual de capacitación, en el mes de noviembre de cada año.

- 3.4.3 Asegura la capacitación del personal que esté asumiendo cargos calificados.
- 3.4.4 Exige el efecto cascado en su área.
- 3.4.5 Evalúa si aplica el convenio de capacitación a un determinado trabajador.

3.5 Analista de Administración de Personal.

- 3.5.1 Realiza las entrevistas para determinar las necesidades de capacitación.
- 3.5.2 Realiza el seguimiento de la ejecución del Plan Anual de Capacitación de acuerdo a las necesidades de la organización y en coordinación con las distintas áreas de la empresa, en coordinación y reportando al jefe de Administración de Personal y Gerente de Recursos Humanos.
- 3.5.3 Asegura la ejecución de los programas de capacitación interna y externa.
- 3.5.4 Selecciona a instituciones que brindan el servicio de capacitación o personal de la empresa que cuente con la calidad académica necesaria, que garanticen una buena capacitación.
- 3.5.5 Coordina con las entidades de capacitación externas la programación de cursos y presupuestos de los mismos.
- 3.5.6 Identifica a las personas con discapacidad incluidas en la capacitación y el programa de acuerdo con sus necesidades. Si la discapacidad es auditiva, coordina la capacitación en lenguaje de señas. Si la discapacidad es intelectual, coordina la capacitación junto con su apoderado, quien servirá de apoyo en caso requerido. Las personas analfabetas recibirán capacitación de forma regular y al término de esta se corroborará que hayan comprendido realizando preguntas aleatorias y aclarando las dudas.
- 3.5.7 Colabora en coordinación con las áreas competentes en el acondicionamiento del ambiente donde se efectuará la capacitación.
- 3.5.8 Emite el Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros a los Cursos de Capacitación, que se dicten al interior de la empresa.
- 3.5.9 Archiva el Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de capacitación.

- 3.5.10 Mantiene actualizada la información del personal empleado y obrero de la empresa y campos referidos a la Capacitación, en sus files personales (Legajos).

4.0 DEFINICIONES

- 4.1 Plan Anual de Capacitación:** Documento elaborado en base a los requerimientos de capacitación solicitados y emitidos por los Gerentes / Jefes de área, al inicio de cada año.
- 4.2 Capacitación Interna:** Charlas, cursos, seminarios que se dictan dentro de la Empresa, a cargo de Instructores internos.
- 4.3 Capacitación Externa o In House:** Charlas, cursos, seminarios y/o talleres que se dictan fuera o dentro de la Empresa y que son dictadas por otras instituciones o instructores externos.
- 4.4 Capacitador Interno:** Son aquellos colaboradores que laboran en Gandules INC S.A.C quienes por su experiencia y/o formación pueden transferir sus conocimientos a sus compañeros de trabajo.

5.0 DESARROLLO

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- En el mes de Septiembre el Jefatura de Administración de Personal, establece la metodología que se aplicará para determinar el diagnóstico de necesidades de capacitación, de acuerdo a la realidad de la empresa.
- El jefe de Administración de Personal distribuye con el Analista de Administración de Personal las entrevistas, según la metodología seleccionada y se capacita al personal de Recursos Humanos involucrado.

- En el mes de octubre, cada responsable del área de Recursos Humanos asignado a participar en el diagnóstico de necesidades de capacitación coordina y ejecuta reuniones con las Gerencias, jefaturas y/o supervisores asignados.

PLAN DE CAPACITACIÓN

- Con la información entregada en el formato de necesidades de capacitación, en noviembre, el Analista de Administración de Personal, cotiza las capacitaciones externas solicitadas con proveedores.
- Este plan de capacitación con presupuesto es presentado en diciembre al Gerente de Recursos Humanos para su revisión y V°B°. Luego se presenta a la Gerencia General para la aprobación del presupuesto.
- Una vez aprobado, el Gerente de Recursos Humanos comunica al Jefe de Administración de Personal para su ejecución en el siguiente año o modificaciones si el caso lo requiere.

CONTROL DE CAPACITACIONES

- Como evidencia de la ejecución de la capacitación el Analista de Administración de Personal verifica que en cada capacitación se firme el Listado de asistencia a los cursos de capacitación y adjunta el contenido de la capacitación.
- Si la capacitación ha sido realizada por una entidad externa, el Analista de Administración de Personal coordina la entrega de certificados y/o algún registro de conformidad de la capacitación. Caso contrario se expide un certificado de capacitación a nombre de la empresa.
- Si la capacitación es interna se podrá emitir constancias o certificado de acuerdo a criterios de duración, frecuencia, criticidad para la mejora de procesos en la organización.
- El Analista de Administración de Personal actualiza los perfiles de las personas capacitadas y procede a archivar los registros de conformidad que demuestren que se haya llevado la capacitación.

- Todo trabajador que tenga una capacitación interna o In House superior a 30 minutos será evaluado a través de un examen escrito pre y post capacitación, para medir el grado de conocimiento y comprensión del curso dictado.
- Todo trabajador que recibe un certificado de capacitación tiene la obligación de entregar la copia del certificado al Analista de Administración de Personal de la empresa.
- El Analista de Administración de Personal, mantiene actualizado los files de capacitación, con las firmas de los capacitadores y el contenido de la capacitación, ordenados por puestos y éstos a su vez por fecha de la más actual a la menos actual.
- El Analista de Administración de Personal mantiene semanalmente el control de las capacitaciones ejecutadas frente a las pendientes de ejecución, informando a las áreas responsables o programando las mismas.

AUDITORÍAS

- El área de Aseguramiento de la calidad informa la fecha de las auditorías, el Analista de... Administración de Personal verifica la documentación de capacitación para comprobar su correcto llenado.

SOLICITUD DE CAPACITACIONES NO PROGRAMADAS

- En caso de presentarse una necesidad de capacitación durante el transcurso del año que no fue indicado en el diagnóstico de necesidades de capacitación, el Gerente del área informa la necesidad de capacitación a la Jefatura de Administración de Personal, utilizando el formato de solicitud de capacitación, luego de lo cual el Administración de Personal se encargará de coordinar su aprobación con la Gerencia de Recursos Humanos y/o Gerencia General.

CONVENIOS DE CAPACITACIÓN

- Existen capacitaciones que requerirán de la firma de un convenio de capacitación en donde el trabajador se compromete a cumplir ciertos requisitos que establece la empresa para su participación y en donde la empresa asume el costo del mismo, como, por ejemplo: Se establece una mínima de calificación, permanencia mínima en la empresa, etc.

- El criterio para establecer los convenios de capacitación dependerá del monto a invertir y la trascendencia de la capacitación, las cuales serán evaluadas por la Jefatura de Administración de Personal, Gerencia de Recursos Humanos y Gerente del área.
- Algunos de las capacitaciones que ameritan convenios de capacitación son: Diplomados, postgrados, maestrías, doctorados, programas de especialización, cursos de especialización y otros establecidos por la evaluación indicada.

EFFECTO CASCADA

- Las personas que asisten a una capacitación externa están en la obligación de capacitar a los compañeros de su área u otras que están involucrados en el tema o que se requieran que conozcan del tema, luego de 1 semana de retornar de la capacitación.
- Deberá preparar el material necesario para la capacitación, coordinando con el Analista de Administración de Personal, la reproducción del mismo.
- El participante de la capacitación externa deberá entregar una copia del material recibido en la capacitación al Área de Administración de Personal.
- Se podrá aplicar el efecto cascado, en el caso de capacitaciones internas cuyo tema sea requerido por las áreas de la empresa.

CAPACITADORES INTERNOS

- Los capacitadores internos están en la obligación de brindar las facilidades del área de capacitación, entregando la lista de asistencia y el contenido de la capacitación al Analista de Administración de Personal.

6.0 REGISTROS:

- 6.1 Plan anual de capacitación
- 6.2 Ficha de requerimiento de capacitación
- 6.3 Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros

6.1. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Programa de capacitaciones 2024

N	TOPICOS	FRECUENCIA	AREAS	DIRIGIDO A	CAPACITADORES CALIFICADOS/ RESPONSABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
2	Reinducción en HACCP y BPM	Semestral	CONSERVAS - Nave 2	Supervisores, auxiliares, controladores, operarios.	H. Melendez	P													
			CONGELADO	Supervisores, auxiliares, controladores, operarios.	H. Melendez / Marco Palomino	P													
			FRESCOS	Supervisores, auxiliares, controladores, operarios.	C. Jencho	P													
			ACOPIO	Coordinador, asistente, auxiliar, operarios	H. Melendez	P													
			CALIDAD	Asistentes, Auxiliares, Inspectores	F. Quijón / V. Sarmiento	P													
			ALMACÉN	Coordinador, asistente, auxiliar, montacarguistas, operarios	Supervisores de Calidad	P													
3	Control de materias extrañas en el proceso de acopio	Anual	ACOPIO	Coordinadores, asistentes, auxiliares, operarios	H. Melendez	P													
			CALIDAD	Asistentes, Auxiliares, Inspectores	H. Melendez	P													
4	BPM en líneas de Proceso - Entrenamiento	Semestral	PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	Supervisores, auxiliares, controladores, operarios.	Milagros Quiroz / H. Melendez	P													
5	HACCP - BPM - Control de Materias Extrañas y Código de Colores - FOES	Anual	PRODUCCION	Personal Operario	H. Melendez / Julio Faya	P													
6	BPA - Buenas prácticas de almacenamiento	Anual	ACOPIO	Coordinador y operarios	H. Melendez	P													
			ALMACEN	Personal Operario	H. Melendez	P													
7	BRC / IFS	Semestral	Equipo HACCP	Equipo HACCP	NSF	P													

Plan de capacitaciones Internas – Gandules 2024

N	TOPICOS	FRECUENCIA	AREAS	DIRIGIDO A	CAPACITADORES CALIFICADOS/ RESPONSABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Puntos Críticos de Control (PPC)																	
1	Medición y parametros de líquido de gobierno	Semestral	PRODUCCION CONSERVAS	Operario de líquido de gobierno, controladores de línea, auxiliares	F. Quijón / M. Quiroz	P											
			CALIDAD	Inspectores	F. Quijón / M. Quiroz	P											
2	Principios generales de las conservas, control de cierres	Semestral	CALIDAD	Inspectores	F. Quijón / M. Quiroz	P											
3	Cierre de envases de doble sello y envases de vidrio	Semestral	PRODUCCION CONSERVAS	Supervisores, auxiliares, controladores, operadores de envases vacíos.	F. Quijón / E. Espino / Metalpren (80% práctico, 20% teórico) / J. Grandez	P											
4	Cierre, defectos, procedimientos, acc. Correctivas	Anual	PRODUCCION CONSERVAS	Operarios de cerrado, personal empaque, controladores.	F. Quijón	P											
		Anual	MANTENIMIENTO	Técnicos	F. Quijón	P											
5	Principios de Proceso Térmico	Semestral	PRODUCCION CONSERVAS	Operarios de autoclaves	F. Quijón	P											
6	Blanqueo: registros, mediciones, procedimientos y acc. Correct.	Anual	PRODUCCION CONSERVAS	Controladores de línea y personal de blanqueo	J. Tullume / F. Quijón / H. Melendez	P											
7	Lavado y desinfección: procedimientos, acc. Correctivas	Anual	PRODUCCION CONGELADO	Operarios lavado, Controladores de línea	F. Quijón / H. Melendez	P											
8	Detector de metales: registro, procedimientos, acciones correctivas	Anual	PRODUCCION CONGELADO	Supervisores, Controladores de línea, operarios,	Supervisor de Calidad / M. Quiroz / F. Quijón	P											
			PRODUCCION CONSERVAS	Supervisores, Controladores de línea, operarios,	Supervisor de Calidad / M. Quiroz / F. Quijón	P											
			MANTENIMIENTO	Técnicos	Supervisor de Calidad / M. Quiroz / F. Quijón	P											


N	TOPICOS	FRECUENCIA	AREAS	DIRIGIDO A	CAPACITADORES CALIFICADOS/ RESPONSABLES	Ene FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SET OCT NOV DIC																	
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC						
9	Escaldado y Blanqueado; Medición peroxidasa, proced., acc. Correctivas	Anual	PRODUCCIÓN CONGELADO	Personal de Blanqueo; Controladores de línea	J. Tullume / F. Quicio / H. Melendez	P																	
10	Alimentos acidificados/ Alimentos de baja acidez	Anual	PRODUCCIÓN CONSERVAS	Personal envasado, operador de cerrado, operador de autoclaves	F. Quicio	P																	
11	Control de Temperatura	Anual	PRODUCCIÓN FRESCOS	Personal Operario de Cámara, Túnel - Supervisores.	C. Jencho / S. Benitez	P																	
12	Alergenos, conceptos y procedimientos	Anual	ALMACEN	Asistentes, auxiliares, operarios	F. Quicio	P																	
			PRODUCCIÓN FRESCOS	Operarios que manejan alergenios	F. Quicio	P																	
			CALIDAD	Inspectores	F. Quicio	P																	
13	Control de Alergenos	Anual	ALMACEN	Auxiliares	M. Quiroz	P																	
			COMEDOR	Operarios	M. Quiroz	P																	
			PRODUCCIÓN	Auxiliares	M. Quiroz	P																	
14	Desviaciones de proceso	Anual	PRODUCCIÓN CONSERVAS	Personal Autoclave- Supervisores de Producción	F. Quicio	P																	
15	Clorificación de Agua y Enfriamiento y Control de Temperatura Inicial	Anual	PRODUCCIÓN CONSERVAS	Personal de Autoclave / Personal Operario de Control de agua	H. Melendez	P																	
16	Control de cierres - Tapas twist off	Anual	Calidad	Inspectores, Auxiliares, Supervisores, Coordinadores	Fabiola Quicio	P																	

N	TOPICOS	FRECUENCIA	AREAS	DIRIGIDO A	CAPACITADORES CALIFICADOS/ RESPONSABLES	Ene FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SET OCT NOV DIC																
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC					
17	Medición residual de solución usada en el lavado y desinfección de envases vacíos	Cada vez que sea necesario	Producción Conservas: Envases vacíos, calidad	Personal operario que maneja envases vacíos, inspectores de calidad	H. Melendez	P																
18	Fabricación de envases de vidrio, buenas prácticas de manipulación, manual de calidad de enases, identificación de defectos.	Cada vez que sea necesario	Calidad - Producción	Inspectores, Auxiliares, Supervisores	Jose Saldaña Leiva (Owens Illinois)	P																
19	Manipulación de envases de vidrio	Cada vez que sea necesario	Producción	Operarios	J. Tullume / Jose Saldaña Leiva (Owens Illinois)	P																
20	Microbiología de los alimentos	Anual	Calidad	Auxiliares - inspectores	H. Melendez	P																
21	Puntos críticos de control en el proceso de mango congelado	Cada vez que sea necesario	Congelado	Operario de producción congelado	H. Melendez / M. Quiroz / F. Quicio	P																

CONTROL DE PLAGAS																						
N	TOPICOS	FRECUENCIA	AREAS	DIRIGIDO A	CAPACITADORES CALIFICADOS/ RESPONSABLES	Ene FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SET OCT NOV DIC																
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC					
1	Control de Plagas domésticas en plantas de procesamiento de alimentos	Anual	Calidad	Supervisores, Auxiliares e Inspectores de Calidad	TQC /CFUMIGA / C. Jencho	P																
2	Buenas prácticas de limpieza en planta de congelado	Anual	Producción congelado	Operarios de limpieza - Auxiliares	Hilder Melendez / Marco Palomino	P																
3	Desinsectación, desratización, control de aves, procedimientos	Anual	Todas	Personal de limpieza, operador de control de plagas	TQC /CFUMIGA / C. Jencho	P																
4	Metodología de la limpieza y Desinfección de Planta	Semestral	MANTENIMIENTO	Personal de limpieza	SEALEDAIR (Julio Faga)	P																
5	Conceptos Basicos de Higiene	Trimestral	PRODUCCIÓN	Operarios de limpieza	SEALEDAIR (Julio Faga)	P																
6	Uso Seguro de Productos Químicos	Semestral	FRESCOS- ALMACEN - CALIDAD	Operarios de limpieza - supervisores	SEALEDAIR (Julio Faga)	P																

N	TOPICOS	FRECUENCIA	AREAS	DIRIGIDO A	CAPACITADORES CALIFICADOS/ RESPONSABLES	Ene FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SET OCT NOV DIC																
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC					
7	Manejo de insumos químicos	Anual	Acopio	Operarios de lavado de jabs	SEALEDAIR (Julio Faga)	P																
			Frescos	Operarios de limpieza		P																
8	Control de plagas en Almacén	Anual	ALMACÉN	Coordinadores, asistentes, auxiliares, operarios	M. Quiroz	P																
9	Manejo de Información en Productos IQF	Anual	LOGISTICA	Personal de Compras y Almacen	REQUINOR EIRL (Wilson Narvaez Gonzalez)	P																

6.2. FICHA DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN

		FORMATO DE SOLICITUD DE CAPACITACIÓN		
Fecha de solicitud		Área solicitante		
Nombre del solicitante				
Tema de capacitación				
Objetivos				
Justificación de la solicitud de la capacitación				
Tipo de capacitación	Charla		Curso	
	Taller		Conferencia	
	Seminario		Diplomado	
Metodología	Presencial		A distancia	
	Semipresencial		E - learning	
Modalidad	Interna		Externa	
Expositor o institución proveedora				
Fechas sugeridas		N° participantes		
Lugar de la capacitación		Duración de la capacitación		
Centro de costos		Presupuesto aprobado para esta capacitación (S/.)		
Contenido o temario esperado				
Datos de los participantes				
Nombre del participante		Área	Puesto	
Criterios para comprobar la efectividad de la capacitación				
Observaciones adicionales				
FIRMA DEL SOLICITANTE			V°B° GERENTE DEL ÁREA	

6.3. Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros

DATOS DEL EMPLEADOR PRINCIPAL		Código registro:		
1. RAZÓN SOCIAL		2. RUC		3. DOMICILIO (Dirección, Distrito, Provincia, Departamento)
GANDULES INC S.A.C.		20504004415		PREDIO SONO NRO. S/N FND. FUNDO LA VIÑA (ENTRE LOS DISTRITOS DE JAYANCA Y MOTUPE) LAMBAYEQUE LAMBAYEQUE JAYANCA
				4. ACTIVIDAD ECONÓMICA
				Agroindustria
				5. N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
MARCAR CON UNA X				
6. Inducción ()	7. Capacitación ()	8. Charla/Sensibilización ()	9. Entrenamiento ()	10. Simulacro de emergencia ()
11. TEMA:				
12. OBJETIVO:				
13. FECHA:		15. HORA INICIO:	17. N° HORAS:	
14. N° PARTICIPANTES:		16. HORA FIN:	18. LUGAR:	
N°	25. APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS	26. N°DNI	27. ÁREA	28. PUESTO
				29. FIRMA
				30. OBSERVACIONES
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				
61				
62				
63				
64				
65				
66				
67				
68				
69				
PREPARADO POR:		REVISADO POR:		APROBADO POR:
Área (s): Seguridad y Salud Ocupacional		Selección y Desarrollo		Gerencia de Recursos Humanos
				Gerencia de Operaciones

Anexo 12:

“PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO PERSONAL OBRERO”

I. OBJETIVO

Cubrir las vacantes que se generan a través de un proceso objetivo, transparente y estructurado que logre seleccionar a los postulantes que se presenten y cumplan el perfil requerido para cubrir dichas vacantes.

II. ALCANCE

Contrataciones que se den en la empresa y todas sus sedes.

III. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Vacantes:** cargo, empleo, que no está ocupado por nadie.
- **Contratar:** Llegar a un acuerdo con una persona para recibir un servicio a cambio de dinero u otra compensación.
- **Entrevista:** Reunión que una persona especialmente cualificada mantiene con alguien que aspira a un puesto de trabajo; la reunión sirve para conocer personalmente a la persona que opta al puesto de trabajo y para determinar si posee las características más idóneas para desempeñar la tarea.
- **Inducción:** proceso, mediante el cual, se familiariza al nuevo trabajador con la empresa.

IV. RESPONSABLES

- **Gerente General:** Responsable de suministrar los recursos necesarios para el cumplimiento del Procedimiento y aprobar los procedimientos citados en el presente procedimiento.
- **Jefe de Recursos Humanos:** Responsable de gestionar la convocatoria para el puesto requerido por el área beneficiada, además de los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal. Coordinar con los Jefes de las áreas beneficiadas a la entrevista personal.
- **Jefes Áreas Beneficiadas:** Realizan la selección y aprobación acorde al perfil requerido, comunican al Jefe de RR.HH para su contratación y trámites solicitados.

V. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

Bajo ninguna circunstancia, se discriminará a un postulante calificado, en razón de su raza, edad, sexo, nacionalidad, religión, credo, linaje, opción sexual, condiciones médicas, altura, peso, estado civil, o incapacidad.

No se contratará personas menores de 18 años, ya sea para trabajo de tiempo completo o de tiempo parcial.

Para todas las vacantes se permitirá que trabajadores de la empresa postulen, siendo evaluados a fin de verificar que cumplan con el perfil requerido.

Se solicitarán conocimientos y/o estudios relacionados al cargo a postular.

Se evaluará si la personalidad del postulante se relaciona con el perfil requerido.

VI. DESCRIPCION:

- Jefatura de área beneficiada presentará en la Oficina de Recursos Humanos requerimiento de personal, para ello deberá utilizar el Formato de Requerimiento de Personal SGC-RRHH-FO-003 El formato debe contener toda la información requerida y contar con el visto bueno de la jefatura y gerencias correspondiente.
- El área beneficiaria contará con un mínimo de 15 días hábiles de anticipación para presentar Formato de Requerimiento de personal Formato de Requerimiento de Personal SGC-RRHH-FO-003 salvo en casos excepcionales y con la debida aprobación de gerencia.
- RRHH inicia el proceso de reclutamiento de postulantes a través de diversos medios: página oficial de Facebook de la empresa, periódicos murales ubicados en los diferentes puntos de la empresa, bolsas de trabajo (institutos, universidades), correo electrónico corporativo, entre otras plataformas virtuales de trabajo.
- En el momento del reclutamiento de personal operario o empleado, la jefatura de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de comprobar la edad del candidato para asegurarse de que haya cumplido los 18 años. Este procedimiento asegura que no haya niños, niñas o adolescente que no hayan cumplido con la obligación escolar vigente en el momento de la contratación. Así mismo el área de recursos debe verificar contra fotografía la identidad del postulante y asegurarse que no haya suplantaciones de identidad.

a) Selección y contratación de personal operario:

- Personal operario postulante deberá presentarse en la empresa en la fecha y horario establecido según convocatoria, portando una copia simple de su DNI, copia simple

de sus derechohabientes y copia simple de recibo de luz o agua. Dependiendo del puesto que se presente adicionalmente deberá portar su CV documentado.

- *El área de recursos humanos deberá verificar la identidad del postulante contra fotografía de identificación para evitar casos de suplantación o ingresos malintencionados.*

- Los postulantes seleccionados iniciarán el proceso inducción corporativa, la cual consta de la orientación de los reglamentos y procedimientos existentes en la empresa, así mismo, el llenado de formatos, declaraciones, fichas, evaluaciones medicas requeridas.

- El proceso culmina con la firma del contrato laboral entre el empleado y el empleador. En el contrato laboral queda constancia de su fecha de ingreso a la empresa, inicio de labores, monto de remuneración, además, sus deberes y funciones a desempeñar.

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL OPERARIO PARA LA REDUCCIÓN DE COSTOS UNA EMPRESA
Nombres y apellidos del experto	LUIS ROBERTO LARREA COLCHADO
Documento de identidad	41139477
CIP	200048
Años de experiencia en el área	13 AÑOS
Máximo Grado Académico	MBA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número celular	939050391
Opinión de aplicabilidad	Aplicable (<input checked="" type="checkbox"/>) No aplicable () Aplicable después de corregir ()
Claridad	Si (<input checked="" type="checkbox"/>) No ()
Pertinencia	Si (<input checked="" type="checkbox"/>) No ()
Relevancia	Si (<input checked="" type="checkbox"/>) No ()
Observaciones	NINGUNA, CUESTIONARIO APLICABLE
Firma	
Fecha	14 DE JULIO DE 2023

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL OPERARIO PARA LA REDUCCIÓN DE COSTOS UNA EMPRESA
Nombres y apellidos del experto	CARLOS ALBERTO COLLANTES SANTISTEBAN
Documento de identidad	16414502
CIP	58610
Años de experiencia en el área	23 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN CIENCIAS
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Cargo	DOCENTE
Número celular	912301846
Opinión de aplicabilidad	Aplicable (x) No aplicable ()
Claridad	Si (x) No ()
Pertinencia	Si (x) No ()
Relevancia	Si (x) No ()
Observaciones	NINGUNA, CUESTIONARIO APLICABLE
Firma	 Carlos Alberto Collantes Santisteban INGENIERO CIVIL CIP N° 58610
Fecha	14 DE JULIO DE 2023

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL OPERARIO PARA LA REDUCCIÓN DE COSTOS UNA EMPRESA
Nombres y apellidos del experto	EVA MARIA CHAVARRY HUAMAN
Documento de identidad	46995691
CIP	241898
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número celular	939642241
Opinión de aplicabilidad	Aplicable (x) No aplicable () Aplicable después de corregir ()
Claridad	Si (x) No ()
Pertinencia	Si (x) No ()
Relevancia	Si (x) No ()
Observaciones	NINGUNA, CUESTIONARIO APLICABLE
Firma	 EVA MARIA CHAVARRY HUAMAN INGENIERA INDUSTRIAL REG. CIP 241298
Fecha	07 DE JULIO DE 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRASCAL SANCHEZ JENNER, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Plan de Gestión del Reclutamiento de personal operario en la reducción de costos de una empresa Agroindustrial en Jayanca, 2023", cuyo autor es PALACIOS BELTRAN LUIS EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 09 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRASCAL SANCHEZ JENNER DNI: 16710908 ORCID: 0000-0001-6882-8339	Firmado electrónicamente por: CSANCHEZJE el 27- 12-2023 11:14:57

Código documento Trilce: TRI - 0689509