



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**La administración del capital humano en una empresa dedicada a
las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Lazo Urbano, Rossmery Ruth (ORCID: 0000-0002-9462-3967)

ASESOR:

Dr. Martínez López, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión de Talento Humano

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Principalmente a Dios por permitirme haber alcanzado mis metas, a toda mi familia por apoyarme en seguir adelante y cumplir con mis objetivos trazados y especialmente a mi padre, a pesar de su ausencia física, su apoyo espiritual me acompaña siempre.

Agradecimiento:

A la organización por su apoyo incondicional en brindarme todo su apoyo en la preparación de mi tesis, a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado porque hiciste realidad este sueño ansiado. A la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y ser una Maestra.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3 Escenario de estudio	16
3.4 Participantes	16
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6 Procedimiento	17
3.7 Rigor científico	18
3.8 Método de análisis de datos	18
3.9 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tabla

Tabla 1: Categorías y subcategoría de la investigación	15
--	----

Índice de Figuras

Figura 1: Antecedentes, marco teórico y los resultados	20
Figura 2: Entrevistas semi estructuradas	22
Figura 3: Análisis documental	23
Figura 4: Técnicas de investigación utilizadas	25

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada La administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021 tiene como objetivo general de proponer un programa de administración del Capital humano en una empresa dedicada a instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021 y como objetivos específicos es en determinar las estrategias de Motivación que se emplea en la administración del Capital humano en una empresa dedicada a instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021; analizar las competencias en la administración del Capital humano en una empresa dedicada a instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021; analizar la productividad del personal en la administración de Capital humano en una empresa dedicada a instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021; analizar el clima organizacional en la administración de Capital humano en la empresa Mycsa dedicada a instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021

Desde el aspecto metodológico utilizada fue de una investigación básica, utilizando como instrumento la guía de entrevista que se les aplicará a los trabajadores de la empresa Mycsa, donde se concluyó que es necesario realizar un programa de administración del capital humano para que nos permitir tener un buen manejo en la gestión de los trabajadores, como es mejorar las capacitaciones, las emociones de los trabajadores, las relaciones interpersonales con los líderes.

Palabras claves: Administración, Capital Humano, productividad

ABSTRACT

The present research work entitled The administration of human capital in a company dedicated to the installations of high-voltage electrical towers, 2021 as its general objective is to propose a human Capital management program in a company dedicated to installations of high-voltage electrical towers. , 2021 and as specific objectives is to determine the Motivation strategies used in the administration of Human Capital in a company dedicated to installations of high voltage electrical towers, 2021; analyze the competences in the administration of Human Capital in a company dedicated to installations of high voltage electrical towers, 2021; analyze the productivity of the personnel in the administration of Human Capital in a company dedicated to installations of high voltage electrical towers, 2021; analyze the organizational climate in the administration of Human Capital in the company Mycsa dedicated to installations of high voltage electrical towers, 2021

From the methodological aspect used, it was a basic investigation, using as an instrument the interview guide that will be applied to the workers of the Mycsa company, where it was concluded that it is necessary to carry out a human capital management program to allow us to have a good management in the management of workers, such as improving training, workers' emotions, interpersonal relationships with leaders.

Keywords: Administration, Human Capital, productivity

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones dedicadas a las instalaciones de torres eléctricas, brinda una contribución importante a las empresas y a la sociedad en general, cuya función principal es servirles como soporte a las líneas de transmisión contando con una buena gestión del personal para la ejecución de obra. Sin embargo, estos últimos años la administración del capital humano en el sector eléctrico se ha visto afectado en las funciones administrativas, lo que ha provocado que se presenten cambios en los procesos de transformación continua de la gestión del talento humano, teniendo la necesidad de contar con personal motivado, más capacitados, con habilidades, y sobre todo con las competencias necesarias para tener una mejoría en la productividad y en la ejecución de sus funciones.

Así, tenemos casos como en Colombia donde las estrategias que presentan las organizaciones son la ejecución y la evaluación de las decisiones que se toman; lo que se busca es lograr los objetivos que se proponen a largo plazo. Para ello dentro de la organización se deben integrar diversas actividades y que todo el personal se integre a estas como son: la misión, visión y los objetivos que la empresa se propone, esto va a permitir el desarrollo de las normas institucionales y programas creados para mejorar la gestión del personal, siendo así se asignará los recursos necesarios para ser implementados, donde la alta dirección de la empresa formule estrategias tanto internas como externas que serán estudiados por la competencia, para así poder desarrollar estrategias favorables para la organización, Ramírez, Espindola, Ruíz & Hugueth (2019).

Del mismo modo en el Perú, se puede mencionar que la administración del talento que existe en las organizaciones cuentan con procesos administrativos del capital humano, donde se puede evaluar a cada trabajador; además, fortalecen a los trabajadores brindándole estrategia de mejora de sus funciones y motivándolos a cada uno de ellos para que sus funciones sean óptimas en la organización; eso quiero decir que los trabajadores brindan una buena productividad debido a las estrategias que se plantean cada empresa para que mediante eso no se pierda el buen clima laboral que se brinda al equipo de trabajo.

Por otro lado, Mendivel, Lavado & Sánchez (2020) mencionan que el capital humano en las empresas valoran sus operaciones a diferencias de otras empresas, en el factor humano es su principal activo donde hoy en día es más que el comportamiento humano y se concentran más en ver las aptitudes, los conflictos personales, la motivación, la comunicación entre otros temas de suma interés, a consecuencia de esto son necesarios analizarlo en cada organización, por lo tanto en las organizaciones se necesita profesionales eficaces, sin embargo en la administración del capital humano las organizaciones evalúan, optimizan el rendimiento y sobre todo el comportamiento de los trabajadores siendo el área de recursos del personal desarrollando las estrategias para intervenir.

Sin embargo, la administración del capital humano en la empresa Mycsa dedicada a las instalaciones eléctricas de alto voltaje, el capital humano presenta un cambio significativo en la organización, donde se ha identificado dificultades en la gestión del personal con un bajo déficit en el manejo de su gestión, lo cual se ha visto afectado las competencias, la motivación y la productividad y sobre todo dificultades de contar con profesionales aptos para la institución. Finalmente, esta problemática se optó por llevar a cabo con la intención de brindarles un programa de cómo administrar el capital humano, los cuales harán uso de la toma de decisiones más óptimas, para así mejorar la administración del personal dentro de la empresa.

En tal sentido, se formula el siguiente problema general ¿Cómo es la administración del capital humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?; siendo así se plantearon los siguientes problemas específicos; ¿Qué estrategias de motivación se emplea en la administración del Capital Humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?; ¿Cuáles son las competencias en la administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?; ¿Cómo es la productividad del personal en la administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?; ¿Cómo es el clima organizacional en la administración del capital humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?.

La justificación se presenta teóricamente sobre la teoría de la administración del capital humano, cuando el propósito del estudio de investigación es formar reflexión y discusión sobre el conocimiento que ya preexiste, así mismo su justificación práctica va a radicar a partir de los resultados que se obtiene y mediante eso se podrá dar recomendaciones pertinentes, para así dar soluciones al problema que se presentan en la administración del capital humano en la empresa Mycsa, finalmente, en la justificación metodológica se ejecuta bajo el enfoque cualitativo, donde se va a interpretar, analizar y comprender la realidad de nuestro problema que estamos investigando, ya que nos permitirá estudiar las categorías: motivación, competencia, productividad y clima organizacional; del mismo modo nos acogemos en una entrevista semi estructurada para que a través de la entrevista realizada se obtiene la información, es así como se manifestó la necesidad de poder arreglar el problema de la administración del capital humano donde nos permite realizar un análisis más profundo de la problemática en estudio,

En relación con lo señalado precedentemente se estableció como objetivo general, proponer un programa de administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021. Así, en cuanto a los objetivos específicos fueron analizar las estrategia de motivación que se emplea en la administración del capital humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021; analizar las competencias en la administración del capital humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021; determinar la productividad del personal en la administración del capital humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021; analizar el clima organizacional en la administración del capital humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A fin, de comprender y evaluar los resultados de la investigación, se tuvo en consideración los siguientes antecedentes, a nivel nacional se tiene a Vallejos, Yovera & Núñez (2020) mencionaron que para tener una buena administración del capital humano en la ciudad de Lambayeque, es necesario llevar un programa de motivación a todo el personal de la empresa, donde debe estar encaminado a obtener un excelente clima en la institución, para que así los empleados se desenvuelven y realizan sus funciones ya encomendadas, presentándose buenas relaciones entre compañeros y también entre los altos ejecutivos de la organización, también plantearon como objetivo en establecer la administración del capital humano con las competencias y la motivación de los trabajadores, además realizó un estudio descriptivo, donde concluyeron que la administración del capital humano junto con la competencia es un factor que interviene en la motivación laboral.

Además, López (2019) indicó que las aptitudes que debe de contar los altos jefes de la organización de Huánuco es indispensable para que la empresa obtenga una mejor calidad de servicios que presta la institución, también indican que las habilidades de los altos funcionarios que deben presentar es una mejora en las conductas de los empleados, donde tuvo como objetivo en disponer todos los conocimientos, capacidades y habilidades de los resultados obtenidos para ser competitivos en el ámbito laboral, así mismo como resultado fue que las habilidades y competencias laborales de los trabajadores de la empresa son necesario para optimizar la eficacia de servicio, donde concluyo que las cualidades de los trabajadores nos permite demostrar las aptitudes de cada uno.

De igual modo, Choquecahuana & Piconá (2018) plantearon como objetivo en poder determinar que la administración de recursos humanos trabaja junto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, donde se plantearon su estudio cualitativo basándose en la teoría de la administración del capital humano, concluyeron que existe una similitud favorable entre la administración de recursos humanos junto con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos junto con la motivación que se da a cada uno de los trabajadores que labora en la organización.

También, Flores & Gómez (2018) indicaron que las organizaciones deben desarrollar el compromiso en el entorno laboral, donde va a permitir que la estabilidad profesional en una institución sea mejor y que la productividad sea favorable para la empresa, también tuvieron como objetivo en establecer el compromiso dentro de las organizaciones, utilizaron el enfoque cualitativa, donde concluyeron que evidentemente el apoyo que percibe de las empresas junto con el compromiso van a hacer necesarios. Por último, Aybar (2015) tiene como objetivo en dar a conocer que la administración por competencias influye en el desarrollo de las empresas, donde su estudio es de carácter cualitativo, concluyo que la administración por competencias es necesario para desarrollar en las empresas y ser rentable.

En referencia a los trabajos revisados en el contexto Internacional se tiene a Tenecela (2020) quien indicó que en México es necesario contar con un programa para gestionar al capital humano en toda la organización, a través de habilidades lo conlleva a conseguir los resultados anhelados, donde su objetivo fue de implementar un modelo de administración del capital humano por competencias basado en el plan de capacitación y evaluación del rendimiento, su metodología en una investigación cualitativo donde se utilizó técnicas como recolección de datos y la guía de entrevistas, concluyendo que la necesidad de proponer un modelo de administración del capital humano mediante las herramientas nos permita el compromiso con los trabajadores.

De igual manera, Torres (2019) tuvo como objetivo en dar a conocer las necesidades obtenidas que estimulan la motivación de los trabajadores, utilizando como metodología cualitativa, además, concluyó que es necesario dar más importancia a la virtud que realiza cada uno, por último, los gerentes deben de entender lo complejo y las características de las personas que trabajan para la empresa, con el fin de emplear una adecuada motivación. Del mismo modo, se tienen a Meller & Salinas (2019) indicaron que el capital humano va a significar la formación que se da a los trabajadores mediante el uso de programas, donde plantearon como objetivo de aportar el incremento de la competencia de los trabajadores mediante programas, además el científico no tiene ninguna restricción sobre las aplicaciones, concluyeron en que las habilidades son necesarias para liderar dentro de las organizaciones y la necesidad de manejar el equipo de trabajo.

Del mismo modo, Armijos, Bermúdez & Mora (2019) mencionaron que el capital humano o recursos humanos en México la administración es una pieza fundamental para toda organización, ya que es un conjunto de preparaciones, prácticas, estimulaciones, conocimientos, destrezas, capacidades que debe de contar cada trabajador que labora dentro de la organización y así garantizar el éxito y funcionamiento favorable para la empresa teniendo un buen clima laboral, tuvo como objetivo en observar la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, a través de una metodología de investigación cualitativa, concluyeron que el capital humano es el principal valor de una empresa, con sus conocimientos, experiencias, motivaciones que aportan los trabajadores de las empresas que avalan a su labor en sus áreas de trabajo.

Finalmente, Ortiz (2018) mencionó que el capital humano en Venezuela se debe considerar como un recurso valioso para la organización que va a ir dirigido a la experiencia, conocimientos y motivación para los trabajadores, que van directamente a la manifestación de una buena productividad de la empresa, los objetivos que presentan cada una, es de actualizar las nuevas estrategias con el criterio de procesar la información y mantener a la organización personal competentes y realizar una gestión única aceptable, desde el punto de vista metodológica en una investigación cualitativa, concluyo que en los altos ejecutivos de las empresas usan un sistema del capital humano para generar cambios con interés dirigidas a la organización.

En cuanto a las teorías que sustentan el presente estudio se expone la teoría de la administración del capital humano, Naumov (2018) definió que es toda actividad que realiza la organización en dar soluciones a los problemas que pudiera presentar, es así que debe de contar con trabajadores competentes para obtener una mejor productividad dentro de la empresa y solucionar los inconvenientes que se podría presentarse, además este proceso de administración del capital humano es lo más importante de la institución, que a través de la administración cada uno de los elementos que forman la empresa como es la reclutación de personal, selección, contratación, inducción y desarrollo, incluyendo la administración de compensación, va a generar que se obtenga un buen clima organizacional, teniendo como la finalidad de que los trabajadores se sientan motivados dentro de la empresa.

Asimismo, Wolfson & Mathieu (2020) mencionan que la gestión del personal va a depender de los resultados que se obtienen de la productividad. Del mismo modo, Pasamar, Díaz & de la Rosa (2019) refieren que los líderes son un ejemplo para todos, también debe de contar con los conocimientos que apoyen en el aprendizaje para los demás. Además, Veth, Korzilius, Van der, Emans & De Lange (2019) indicaron que el capital humano se va a ver reflejado en el compromiso de los trabajadores, donde se va a desarrollar la motivación de los trabajadores para garantizar el logro del cumplimiento de los objetivos. También, Demir, Wennberg & McKelvie (2017) nos mencionaron que los componentes fundamentales del capital humano lo constituyen la educación, las habilidades y la experiencia que son muy importantes.

Igualmente, Villalpando (2016) comentó que son todas las actividades principales que realizan todo el personal que labora dentro de la organización, con el fin de poder lograr en cumplir con los objetivos que se propone la institución, como son los procesos de contratación de profesionales para que brinden sus servicios, donde se desarrollaran las competencias y habilidades, incluyendo la motivación laboral con el propósito de que puedan alcanzar un alto desempeño en cada uno de los colaboradores para la realización de sus tareas o funciones, asimismo la empresa se asegura que el personal contratado siga comprometiéndose con la organización, obteniendo resultados de su productividad y brindándoles un buen clima organizacional donde se sientan satisfechos con sus funciones.

Asimismo, Greer, Lusch & Hitt (2017) mencionan que las estrategias son necesarias para implementar dentro de una empresa, cumpliendo con eficacia los logros de los objetivos. Así mismo Boudreau & Vosburgh, R. (2015) indicaron que para contar con líderes exitosos debe ser considerado en todos los procesos de recursos humanos para que sean calificados dentro de sus áreas, como sus competencias, los conocimientos. De igual modo Hollenbeck & Jamieson (2015) indicaron que para que el capital humano tenga un desarrollo adecuado, es necesario un crecimiento educativo de los trabajadores. También, Massingham y Tam (2015) indicaron que la gestión del capital humano se ve limitada en fijar compensaciones consideradas a los trabajadores de acuerdo a sus capacidades, competencias y habilidades de los trabajadores.

De igual modo, Hussen (2020) mencionó que los resultados que obtenemos al analizar el capital humano tienen un impacto significativo y favorable en la productividad de la empresa, debido a los hallazgos que el estudio arroja, además logra utilizar diversos métodos para un proceso de producción como beneficios a los trabajadores y la capacitación. Del mismo modo, Tucker (2018) mencionó que las estrategias que se emplea en la administración del capital humano, es de plantear un plan de compensaciones, implementar una evaluación integral, encuestas de compromiso, realizar un plan de capacitaciones, siendo así estas maniobras planteadas, son un éxito para la empresa para tener buenos resultados.

Por otro lado, Lin, Yu-Ping, Wang & Jaw (2017) mencionaron que el capital humano se enfoca en las capacidades de trabajadores habilidades y las experiencias, lo que va a contribuir a sus conocimientos, además es vital diseñar un programa de capacitaciones para mejorar las habilidades de cada uno de los empleados. Del mismo modo, Ali & Al-Aali (2016) plantearon que las estrategias que toman las empresas, son para mejorar a la organización como es la capacidad y la adaptabilidad frente al cambio. Del mismo modo Djuric & Filipovic (2015) indicaron que el capital humano es un proceso que va a estar incluido con el liderazgo, donde va a influir con el equipo de trabajo para tener buenas relaciones entre compañeros.

En el marco de nuestro trabajo, hemos considerado las categorías siguientes, la primera es la motivación, el autor Napolitano (2018) nos dice que es el estado interno de cada persona en dar a conocer cómo se siente cada uno y expresar los motivos que van a inducir a una determinada tarea, También podemos definir como un conjunto de elementos que impulsan a la conducta de la persona hacia un fin determinado, como es el reconocimiento al trabajador. Además, podemos mencionar que la motivación dentro de la organización empieza en una fase de resistencia por la insatisfacción en algunas necesidades, como son salarios que perciben, lo cual llega a la búsqueda de medios para que el personal se sienta satisfecho, una vez que se sientan satisfechos, la persona analizará la situación de su entorno y así pueda representar la existencia de nuevas necesidades para poder así satisfacerse.

Del mismo modo, Boon, Eckardt, Lepak & Boselie (2018), mencionan que para motivar a los trabajadores, se utilizan diversas estrategias para así mejorar el estado de ánimo de los colaboradores. Asimismo, Gambardella, Panico & Valentini (2015) definen que la gestión del capital humano se debe motivar a los trabajadores en capacitarlos, también brindarle un reconocimiento de su labor, brindar incentivos de acuerdo a las habilidades que desempeñan, también Sasso & Ritzen (2019) indicaron que el capital humano está basado por el conocimiento y las habilidades que van a hacer que contribuye a la empresa logrando cumplir los objetivos basados en los resultados obtenidos mediante la productividad de sus funciones. Del mismo modo, Zhyvko, Gorban, Marushko Korzh & Korogod (2021) mencionan que el recurso más importante es el conocimiento que va a partir de las programaciones de capacitaciones.

Por consiguiente, la primera subcategoría de la motivación es el reconocimiento los autores Blanco, Navarro & Ortega (2018) mencionan que es expresar el agradecimiento de manera personal, dando a conocer los logros profesionales de cada uno, además siendo una fuente de satisfacción personal, donde los trabajadores decide por sí mismo si se integra al crecimiento propio dentro de la empresa para que se sienta motivado en su entorno laboral, a este reconocimiento que la empresa le da. Se le estimula por las buenas acciones de los trabajadores lo que hará que se manifiesta la buena acción y contagiara a los demás en el cumplimiento de metas donde los trabajadores se sientan valorados y comprometidos en las funciones que realizan en su jornada de trabajo.

En lo referente a la segunda subcategoría la satisfacción, Arias (2018) nos dijo que es la manera como el trabajador se siente dentro de la organización, presentando una expresión que sentimos cuando obtenemos resultados favorables de la experiencia de sus funciones que realiza día a día en su puesto de trabajo, también es muy debatido entre la satisfacción y la productividad donde no hay pruebas que concluyen cuál es más indispensable en una organización o es la satisfacción o es para productividad, de tal modo, la satisfacción que busca la empresa es de poder analizarla, puesto que es un factor importante y va a integrar la calidad de vida a los demás llegando a la conclusión que el grado de satisfacción va a generar que la motivación del personal.

Asimismo, mencionamos la tercera subcategoría que es la compensación, Arias (2018) menciona que es un componente muy importante para los trabajadores, donde la entidad y la economía a nivel global es muy indispensable contar con este beneficio, por tal motivo es una fuente de satisfacción, ya que mediante esos reconocimientos salariales, como son los incentivos, junto con los bonos no remunerativos se establecen leyes respecto a los salarios como las políticas salariales, donde de acuerdo al puesto de trabajo se establecen sus remuneraciones, por ende las empresas que emplean este mecanismo de compensación podrán brindar al personal un motivo de sentirse contentos, cómodos y comprometidos en la organización siendo así de retener a los trabajadores brindándoles un bienestar satisfactorio dentro de la organización.

En la segunda categoría es la competencia, Tobón (2015) definió que son las características individuales y la formación actual de cada uno de las personas, en la manera que las competencias señalan que las personas cuentan con experiencia para realizar cualquier labor y sobre todo las aptitudes que deben contar, por ende, para alcanzar sus habilidades y conocimientos a cada uno de los trabajadores es necesario conocer sus capacidades y además debe utilizar su espacio o el lugar de trabajo siendo así las características que van a capacitar a los trabajadores para una determinada función. Estas competencias son adquiridas mediante la formación profesional y el aprendizaje siendo una herramienta fundamental para realizar las funciones del área a trabajar.

Comentar también que la primera subcategoría habilidades, Millán (2018) definió que están estacionadas dentro de la comprensión interpersonal de cada individuo y sería la capacidad más dificultosa de lograrlo, ya que para desenvolverse individualmente se necesita pertenecer a otros grupos y es necesario la adquisición de otras aptitudes. En este sentido las habilidades son precisas teniendo en cuenta en poder expresar hacia los demás en nuestras capacidades, también en dar a conocer nuestro pensamiento surgido en emociones. Del mismo modo, Zhyvko, Gorban, Marushko & Korzh (2020) mencionaron la importancia que debe tener las habilidades de las personas para lograr sus logros. Por último, Arias (2018) indicó que las habilidades que cuenta cada trabajador va a ir dirigido a las capacidades mentales como es el de poder resolver problemas también la psicomotriz como una disciplina.

Del mismo modo, la segunda subcategoría las aptitudes, Blanco, Navarro & Ortega (2018) comentaron que se verá reflejado dentro de la empresa con sus conocimientos y capacitaciones que cada uno de los colaboradores que demuestran durante su tiempo en el trabajo, así mismo, el cargo que ocupan incluyendo las tareas que realizan o las funciones encomendadas, estas son desarrolladas en la empresa, por consiguiente son características que van a permitir lograr un pronóstico individual como son sus conductas de cada uno, la aptitud se define como un conjunto de estos caracteres que condicionan a cada uno para una función determinada en la organización. Las aptitudes laborales van a hacer que el trabajador se desenvuelva sin ningún problema con sus habilidades y destreza para que tenga un buen desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

Comentar también que tenemos la tercera subcategoría experiencia, Blanco, Navarro & Ortega (2018) mencionaron que es el primer paso al momento para poder proyectar nuestro futuro, de planificar nuestra carrera con el fin de demostrar nuestros conocimientos, nuestro potencial profesional, interés que nos satisfacen, demostrarles nuestras fortalezas y debilidades, finalmente todo esto se demostrara ya en la práctica dentro de una organización, por ende es un conjunto de aptitudes y conocimientos que va adquiriendo a los largos de los años para un determinado puesto laboral, esta experiencia no solo se refiere al trabajo sino a lo que uno va aprendiendo por sí mismo. La experiencia es muy esencial en el momento de reclutar al personal, por eso es importante la experiencia porque existen conocimientos y habilidades que se adquieren en el campo profesional.

Asimismo, la cuarta subcategoría conocimiento, Chiavenato (2015) comentó que los conocimientos se van acumulando a lo largo del tiempo, la información adquirida permite que la motiva en adquirir nuevos conocimientos donde va a recibir nuevos alcances obteniendo informaciones nuevas, por consiguiente se le proporcionará un valioso aprendizaje y sobre todo se agregara nuevas experiencias obtenidas, mediante estas enseñanzas nuevas las personas interesadas incrementas sus preparaciones educativas, donde adquieren estudios más valiosos para poder así comprender la realidad de nuestro alrededor, siendo un proceso de aprendizaje importante.

En la tercera categoría la productividad, Arias (2018) definió que es la relación entre resultados obtenidos y los recursos empleados. La productividad puede utilizarse como medida del desempeño, en las cuales los resultados dependen del aprovechamiento idóneo de los recursos. Con relación al capital humano no siempre puede medirse fácilmente todas las facetas (motivación, por ejemplo), por lo que generalmente se incluye solo los recursos materiales para calcular la productividad. Sin embargo, es claro que la productividad se debe también al capital humano: compromiso con la misión, creatividad, conocimientos, capacitaciones, buen rendimiento en el trabajo obteniendo los resultados que la empresa desea obtener.

Por lo tanto, la primera subcategoría la capacitación; Chiavenato (2015) mencionó que es el proceso que realiza todas las organizaciones en brindar educación a los trabajadores ya sea corto a largo plazo, esto se le aplica de manera progresiva y debidamente planificada desarrollando las habilidades y potenciar sus competencias, la capacitación es el paso donde se le transmite a los demás en la adquisición de conocimientos y en la realización de tareas específicos. También, la segunda sub categoría el rendimiento Miquel & Serrat (2017) definieron que es el resultado del trabajo realizado, también se confirma que el estado de ánimo del trabajador como son las emociones, las actitudes y sobre todo el entorno donde trabajamos, estas condiciones de una manera nos ayudan a tener buenos resultados y cumpliendo nuestras tareas hace que mejore la productividad.

Asimismo, la tercera subcategoría el compromiso del trabajo, Ortiz (2018) definió que las personas se involucran directamente con los objetivos y las metas que se trazan cada empresa, además es indispensable contar con este compromiso, ya que es un estado de ánimo, sin embargo, esto te enamora con el trabajo que realiza cada uno, la ocupación y la organización de todos los miembros que ocupan o que pertenezcan a la organización. De igual modo, Díaz, Sánchez (2019), mencionaron que el clima laboral es utilizado para mencionar y detallar cómo se encuentra la organización, ya que mide los elementos que se encuentran dentro de cada empresa junto con las conductas particulares de cada personal, por ende, se obtiene que el clima dentro de una organización es un fenómeno que va a estar dirigido a los insumos ambientales (personal, dinero, información, liderazgo) y diversas formas de motivar a los colaboradores.

Por último, la cuarta categoría el clima organizacional, Chiavenato (2015) mencionó que es muy indispensable que las organizaciones deben de tener un ambiente adecuado para que tengan una relaciones interpersonales entre compañeros, ya que esto implicaría que las condiciones de los trabajadores sean mejores dentro de la empresa, las personalidades de los mismos trabajadores, no solo quienes dan las políticas de las empresas o normas institucionales, sino de tomar decisiones como un líder que se toma en la organización, sino también en las actividades o tareas que se realiza en la administración de la empresa para el manejo del personal. Esto quiere decir que el clima organizacional es un conjunto de sensaciones e impresiones del trabajador en el entorno de su trabajo.

Con relación a la primera subcategoría el liderazgo, Plata (2017) indicó que implicaría la responsabilidad de la entrega en el trabajo y la personalidad que debe de tener para dirigir a un grupo, este rol va a ser contemplado por los medios y necesidades que se necesita para una empresa, un buen liderazgo es que les guíe a cada uno de los trabajadores, además la orientación de estimularlos y la motivación que debe contar cada uno de las personas sobre todo que la empresa tenga conocimiento en el entorno del trabajo de contar con un buen líder. Del mismo modo, Delery & Roumpi (2017) mencionaron que el liderazgo que cuenta la empresa en sus áreas debe optar estrategias y llevar a las prácticas a su grupo de trabajo.

Del mismo modo, la segunda subcategoría las normas institucionales; Illera & Carlos (2015) mencionaron que se debe considerar como la base que asegura la uniformidad de las actividades diarias de la organización y ayuda a establecer un modelo de conducta empresarial, estas normas indican la dirección y el grado de énfasis que deben recibir para lograr eficientemente las estrategias y sobre todo asegurar que se ejecute en el campo. Finalmente, la última sub categoría las relaciones interpersonales Martínez (2017) indicó que son parte esencial de la vida en la sociedad y laboral, es este sentido el clima organizacional tiene la finalidad de desarrollar y tener un perfeccionamiento humano que deberá construir los objetivos principales que tiene la organización, estas relaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, el interés por el negocio y las actividades que la organización nos da.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica porque busca extender y enriquecer el concepto de la administración del capital humano profundizando los conocimientos de nuestra teoría de Naumov (2018), dicha teoría tiene como objetivo afinar la actividad de la organización a través de la forma de la institución, siendo la eficacia el principal motivo y lograr a la gerencia general de la empresa Mycsa mejorar la administración del capital humano. Del mismo modo, Carrasco (2019) indicó que la investigación básica busca extender y ampliar los conocimientos científicos ya existentes en la realidad.

Diseño de investigación

El presente trabajo realizado es de diseño de investigación acción porque se generará un cambio en la administración del capital humano en la organización a través de una propuesta en donde la motivación y la productividad hacia los trabajadores se enfocarán en sus competencias y se logre perfeccionar la administración del capital humano, así mismo se usará técnicas tales como identificar, luego se realizará la planeación para desarrollar el programa, después empezaremos en ejecutar el proyecto, luego se realizará la observación de los resultados y por último reflexionaremos,

Para, Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) concluyeron que la investigación acción tiene el objetivo de entender y solucionar las problemáticas que se presentan en una determinada situación. De igual modo, se enfoca en apoyar brindando la información que se concrete en la toma de decisiones esto va a ser que se señala en este tipo de investigación acción cuando se proyecta.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías van a asentarse en la división de elementos que reflejan relevantes y demostrativa desde el punto de vista en nuestra comodidad de

investigación, Quezada (2014). Siendo así, en la metodología cualitativa para investigar la administración del capital humano, los datos recolectados requieren ser convertidos en categorías con el fin de poder efectuar comparaciones de modo que se pueda establecer conceptos y mostrar la investigación.

La investigación cualitativa de los datos es muy amplia, por lo que es necesario categorizar para así proporcionar su estudio y así responder a los objetivos que se va consiguiendo la información. Las categorías se constituyen en una sola palabra ya sea una idea similar, esto es basado por el criterio logrando así que el proceso esté comprendido las ideas en cualquiera categoría. Cuando se ha incluido las ideas de la categoría se debe de analizar la posibilidad en realizar la división en sub categorías donde facilitará una investigación posterior.

Tabla 1

Categorías y subcategorías de la investigación

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimientos ● Satisfacción ● Compensación
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ● Habilidades ● Aptitudes ● Experiencia ● Conocimientos
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación ● Rendimiento e indicadores ● Compromiso
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Normas institucionales ● Relaciones interpersonales

Elaboración propia

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio de la investigación es la empresa Mycsa S.A., que está ubicada en la ciudad de Lima, con dirección: Calle Santa Leonor 6413, distrito San Martín de Porres, empresa dedicada a instalaciones de torres eléctricas, cuenta con un local alquilado de tres pisos construida con material noble.

Además cuenta con las áreas independientes como el de contabilidad integrando el jefe de área y 4 asistentes, las áreas de: Gestión Desarrollo Humano, Nóminas, cuenta con un jefe y un asistente, también el área de almacén integra el jefe y 3 asistentes, finanzas integra el jefe de área y 2 asistentes, Presupuesto y licitación cuenta con el jefe de área y dos asistentes y por último el área legal integran el jefe y su asistente, cuentan con 2 Gerentes. Asimismo el área de Seguridad y salud del trabajo integran el jefe y un asistente de seguridad a cargo del supervisor de seguridad que labora en proyecto y 50 trabajadores técnicos.

3.4 Participantes

En el estudio realizado por Mendoza, Monteverde, Labajos, De la Torre Tejada (2019), indicaron que para la investigación desde el enfoque cualitativo se trabaja con los datos proporcionados de los participantes, esto se refiere a un conjunto de resúmenes que obtenemos a través de nuestros participantes, además existentes o acontecimientos, relacionados entre sí en cuanto a una serie de rasgos, de los cuales se quiere conseguir cierta indagación que necesitamos saber.

Los participantes están comprendidos por dos personas: por el Jefe de seguridad y salud en el trabajo y la asistente de seguridad quienes manifestaron información acerca la motivación, competencias, productividad y el clima organizacional, además, nos brindará su opinión acerca de estos puntos mencionados.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En nuestra investigación se tomaron en consideración tres técnicas: la técnica de entrevista semi estructurada que fue realizó a tres expertos que

tienen los conocimientos con respecto al tema de investigación, la técnica de la observación participante donde se observa la unidad de estudio de la empresa y por última la técnica que se utilizó es el análisis documental donde se verifica la documentación que se va a revisar. Del mismo modo Bernal (2016) definió que la entrevista semiestructurada es una técnica en donde el entrevistador tiene un diseño de preguntas específicas que están dirigidas únicamente a las personas que vamos a entrevistar.

Respecto de los instrumentos que se utilizó fue la guía de entrevista, siendo un documento que se utiliza para la recolección de datos, otro instrumento que se utilizó fue la guía de observación donde permitirá redactar al observador de la unidad de estudio y por último se utilizó como instrumento la ficha de análisis documental. Para, Carhuacho, Sicheri, Nolazco, Guerrero & Casana (2019) definieron que la guía de entrevista nos facilitara a realizar la distribución de nuestras preguntas, para poder manifestar de manera correcta a los entrevistados, también se debe sujetar los datos de la investigación donde se hace la identificación del entrevistado, este instrumento se realiza adelantado donde debe ser estudiado y comprobado con el objetivo de la investigación.

3.6 Procedimiento

Los datos que se utilizaron fueron en recoger una extensa y desemejante información con la correlación de datos del tema de estudio, también se consideran admitidos, pero con una disminución de confiabilidad, dificultosamente reproducibles, dado que son concretos de un argumento y un momento determinado.

De otro lado, mediante la representación de los fenómenos facilita en manifestar los métodos para poder identificar los elementos en general, a partir de la indagación de circunstancias y conductas concretas, además de extender dentro de cada caso, asimismo como confrontar las conductas en diferentes casos. Se usaron como procedimientos: la observación participante, el análisis de documentos y las entrevistas. Para, Miralles & Monteagudo-Fernández (2019), indicaron que se recoge la información realizada por los miembros del grupo.

3.7 Rigor científico

El presente trabajo de investigación nos reforzó a ingresar a un contexto y manifiesta cuál es el entorno cualitativa, donde las construcciones teóricas nos estarán proporcionando un significado a las experiencias mencionadas en las entrevistas, frente a los conocimientos que se han mencionado en el marco teórico. Donde se ha utilizado criterios, revistas científicas, este procedimiento nos va permitir a poder examinar los datos, sobre la coherencia de las interpretaciones. Además, para que estos datos cualitativos sean válidos deben de contar con cuatro criterios. En este sentido, la eficacia del presente trabajo de investigación se encuentra en los siguientes criterios:

La Credibilidad se denomina un máximo valor y se refiere a si, el investigador ha atraído el significado general y profundo de los conocimientos y habilidades de los colaboradores. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la transferibilidad hace referencia a entender las conclusiones de los resultados que lleva el investigador, ya que no es una finalidad de un estudio cualitativo, sino que va a partir de ellos, asimismo la denomina también como traslado; pero ciertos casos, logran dar pausas para poseer una idea general del problema que se está estudiando y la posibilidad de emplear ciertas medidas. Hernández -Sampieri y Mendoza (2018).

La dependencia es una especie de confidencialidad la denominan una estabilidad de conocimiento que la definen como una categoría en que otros investigadores realizan la recolección de datos semejantes en el campo y verifiquen la similitud de los análisis, lo que va a generar que los resultados sean parecidos, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). La confirmabilidad está unida a la credibilidad lo cual se describe en señalar que ha disminuido la tendencia del investigador asimismo se involucra en indagar los datos en sus fuentes y poder explicitar que se utilizó. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

3.8 Método de análisis de datos

La eficacia de la investigación tiene un semblante primordial que el investigador deberá de garantizar constantemente e independientemente

esta investigación cualitativa, es muy importante porque se debe especificar que la realidad social dependerá del contexto, por ende, los resultados de una investigación no son repetibles, el análisis de datos cualitativos, a partir de las entrevistas que se realiza y las notas de observaciones que se da en el campo, va a lograr permitir a detectar comparaciones en numerosas tendencias, lo que hará que los datos se logren clasificar por condiciones diversas con temas que respondan las preguntas planteadas.

Los investigadores cualitativos corren el peligro de obtener conclusiones muy rápidas y de hacer publicaciones al extraer las reproducciones de las notas sobre la propiedad por condiciones temáticas. Se consigue impedir este inconveniente dar a conocer estudios del asunto y síntesis representativos, que destacan el argumento y los rasgos individuales de los fragmentos clave de la ambiente o fenómeno que se encuentra en investigando de igual modo, Faúndez, Cornejo & Besoain (2017) mencionan que el análisis de datos es una fase decisiva en las investigaciones cualitativas, donde incluye la calidad y el uso de los resultados que se obtienen.

3.9 Aspectos éticos

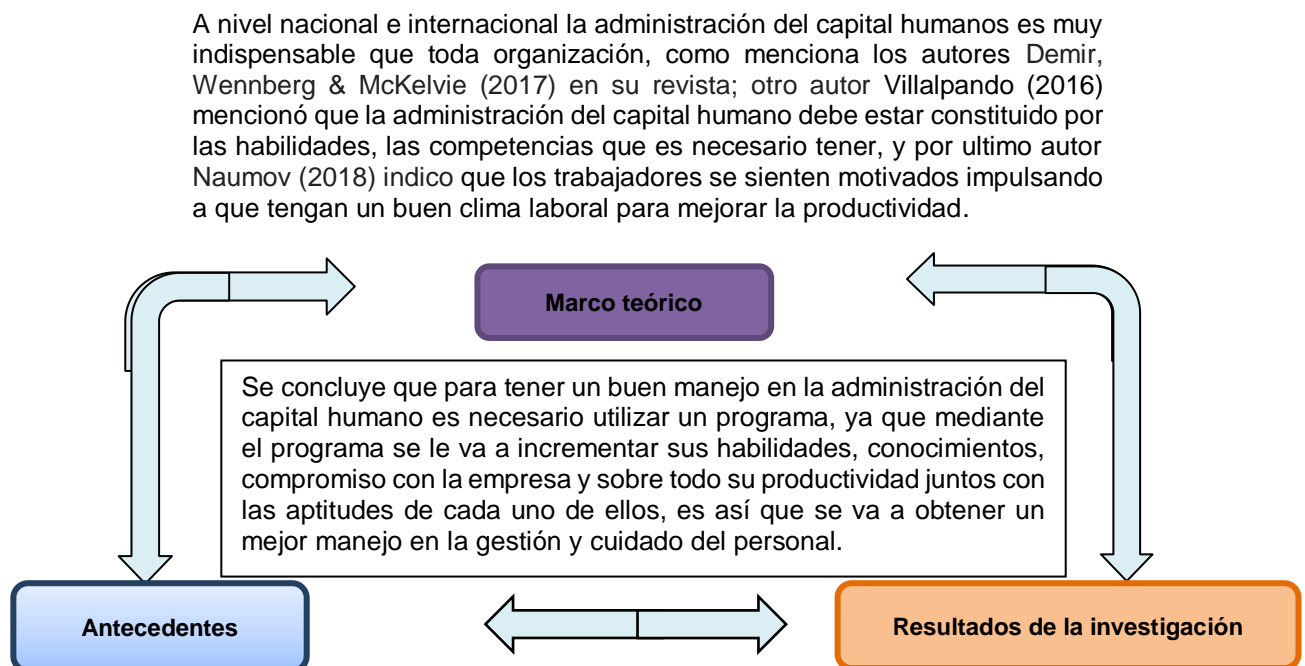
La presente investigación ha cumplido con los criterios proyectados y determinados por el diseño de investigación cualitativa, teniendo en cuenta las normas APA, la distribución aceptada por la Universidad y políticas señaladas por el Programa académico de maestría en gestión del talento humano. Además, se ha considerado al respeto las entrevistas considerando así el código de Ética de la Universidad César Vallejo, asimismo se efectuó la preparación con respeto y honestidad en el trabajo presente, de esta forma se hace conocimiento que no se realizó un traslado de datos al trabajo de investigación si no se realizó investigaciones de diferentes fuentes. Se aplicaron también las Guías de investigación de la UCV, Vice Rectorado de la Resolución Rectoral N°011 y el Software turnitin para medir el porcentaje de similitud.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación se obtuvo los resultados mediante las técnicas de recolección de datos como es la observación, entrevista semi estructurada y el análisis documental, cada uno de las técnicas se aplicó con su instrumento, estos instrumentos están en función de conseguir los objetivos trazados. Se realizan las triangulaciones, métodos que serán aplicados para llegar a las conclusiones de los objetivos.

Figura 1

Antecedentes, marco teórico y los resultados



En Vallejo, Yovera & Núñez (2020) a nivel nacional Lambayeque mencionaron que es necesario llevar un programa de motivación a todo el personal para que obtengan un excelente clima en la institución, en el aspecto internacional Tenecela (2020) en Ecuador indico que es necesario contar con un programa que va a depender al cuidado de capital humano que tiene toda organización por último Meller & Salinas (2019) en Chile mencionaron que es necesario contar con programas para incrementar las competencias de los trabajadores.

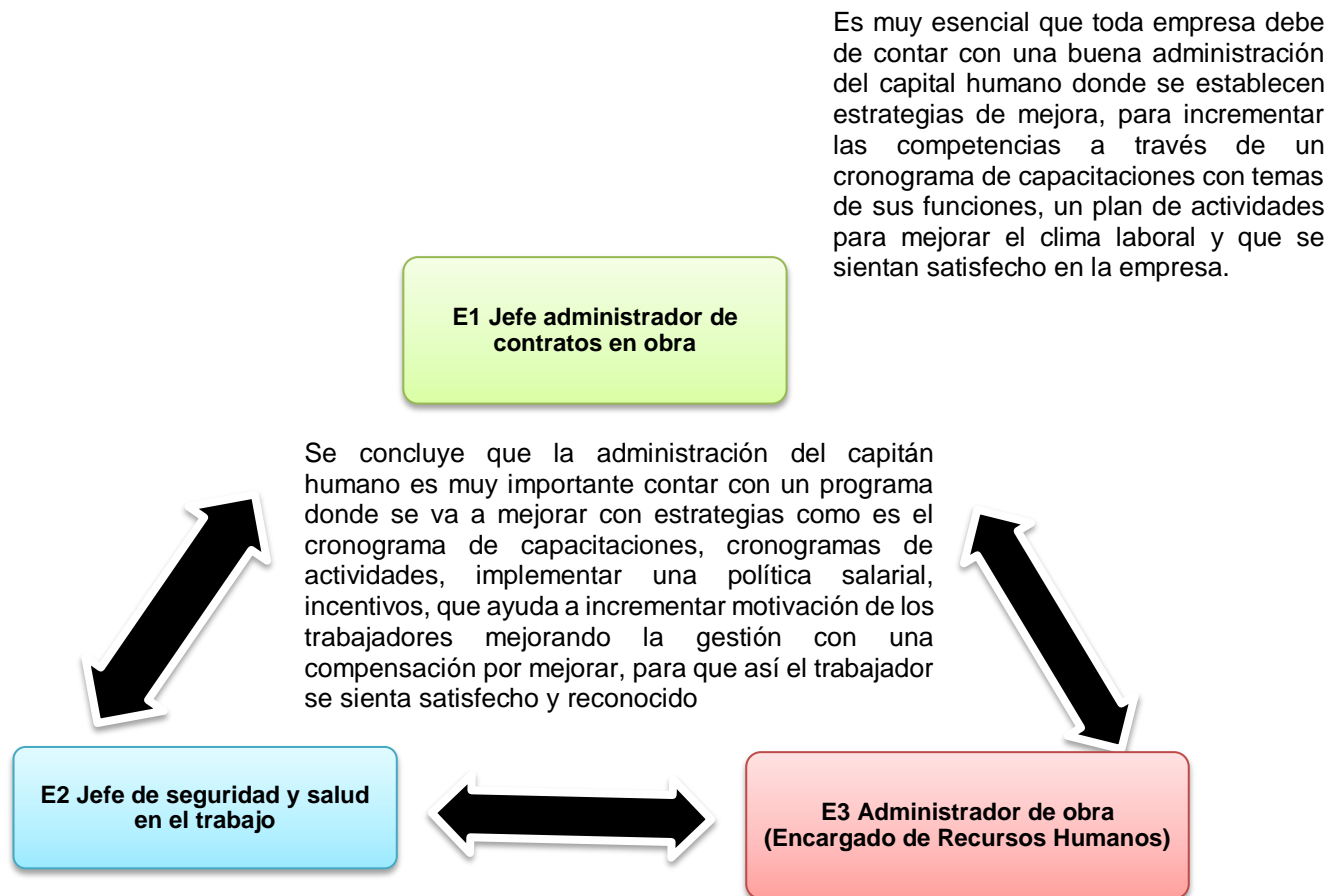
De acuerdo a las técnicas que se utilizó, se concluye que la empresa cuenta con una administración del capital humano, siendo necesario de contar con un programa donde mejorara la motivación, el clima organizacional y también se podrá identificar las competencias que deben de tener cada trabajador, además los trabajadores mejorar su productividad por las capacitaciones que se debe incluye en el programa.

Basado en la triangulación de las entrevistas semi estructurada, se validó con los resultados que se obtuvo, con revistas científicas, libros sobre mi realidad problemática, antecedentes de otros autores ya estudiadas tanto internacionales como nacionales que está plasmado en el capítulo II. Además, el resultado del marco teórico, todos estos está relacionado con el objetivo general de la presente investigación donde busca brindarle solución al problema y una mejora en gestión de los trabajadores de la empresa Mycsa.

Cuyo objetivo general fue de sustentar la necesidad de contar con un programa de administración para la empresa que permitirá mejorar la situación actual de la empresa, que mediante la utilización de las técnicas de investigación, antecedentes y el marco teórico, se llegó a la conclusión la necesidad de contar con un programa de administración del capital humano para mejorar la gestión de los trabajadores además para que esto mejore se tiene que implementar opciones de mejora y ejecutarlo la gestión de los trabajadores donde se debe mejorar motivándolos con buen clima laboral hacia los trabajadores, que se sientan satisfechos y así obtengan buenos resultados es su rendimiento juntos con las competencias que se necesita dentro de la empresa.

Figura 2

Entrevistas semi estructuradas.



La administración del capital humano es muy necesario para gestionar al personal, donde se plantea estrategias de mejora como es la motivación mediante un cronograma actividades, implementar una política salarial, brindar reconocimiento al mejor trabajador, incrementa así la satisfacción de los trabajadores mediante el reconocimiento por su labor es así que se busca estrategias para mejorar su conducta dentro de la empresa brindándoles algún tipo de incentivos.

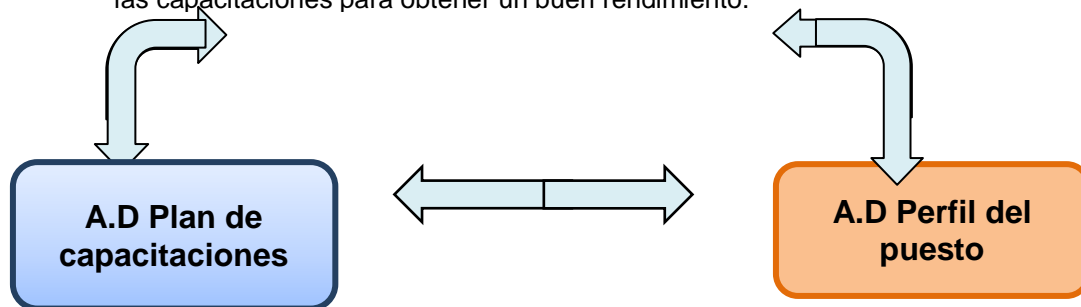
Para mejorar la administración del capital humano en la empresa es muy importante donde se plantean estrategia para mejorar la gestión, una de ellas es un cronograma de actividades y el cronograma de capacitaciones, también de mejorar el salario. Además que se sienta reconocidos por su labor, satisfaciendo así sus necesidades con sueldos de acuerdo a su función por eso es necesario mejorar. Para mejorar la remuneración por su labor.

Basado en la triangulación de las entrevistas semi estructurada, responde al objetivo planteado en determinar las estrategias de motivación que se emplea en la empresa, esto quiere decir que se concluye que para conocer la situación de la empresa con respecto a la administración del capital humano, es necesario contar con estrategias de motivación con el fin de mejorar su conducta de los trabajadores, siendo así que para mejorar la motivación se plantea estrategias de la gestión de los trabajadores; donde también se plantea brindar reconocimientos hacia ellos ya puede ser mediante un certificado al mejor trabajador, brindarle incentivos, contar con un cronograma de actividades entre otros; es así que se verá las conductas de los trabajadores satisfechos, además la necesidad de contar con una política salarial para que se obtenga pagos justos de acuerdo a sus funciones que realiza (Figura 2).

Figura 3

Análisis documental

Se concluye que el perfil de puesto es muy esenciales dentro de la empresa, porque se debe de tener las competencias necesarias para el puesto, como es las habilidades, las aptitudes, la experiencia y los conocimientos que son necesarios con personal que se dedica a las instalaciones de torres eléctricas .otra documentación que es importante es el uso del plan de capacitaciones, donde es muy esencia para tener una buena productividad por ende es necesario contar con las capacitaciones para obtener un buen rendimiento.



El plan de capacitaciones lo emplea el área de seguridad y salud en el trabajo es una documentación donde está plasmado las capacitaciones que se le da al personal, esto es utilizada para entrenar a los trabajadores, es así que se va a visualizar temas de seguridad que se les brinda a todo el personal tanto técnico como administrativo, este plan de capacitaciones está desactualizado siendo necesitando actualizar la documentación con temas necesarios, este documento es importante porque ayudará a incrementar la productividad, lo cual se ha identificado la falta de compromiso

El perfil de puesto es un documento que es sumamente necesario dentro del área de seguridad y salud en el trabajo, donde estará plasmado las competencias que son necesarios, siendo así es necesario que el personal de obra sea más detallado en las competencias necesarias, como es las habilidades que debe contar, las aptitudes que debe tener, y sobre todo la experiencia en el área que va a desempeñar, los conocimientos que son necesarios para el puesto, siendo una documentación importante que el área de seguridad lo utiliza para solicitar a un personal con las competencias necesarias que cuentan con experiencia en instalaciones de torres eléctricas.

Así mismo se concluye que el perfil de puesto es una documentación importante y esencial que la empresa debe de implementar y ser más específico en solicitar un personal, donde estará plasmado las competencias que debe de contar todo trabajador que labora en la organización, también debe indicar las habilidades que debe tener, la experiencia que debe contar en el puesto de trabajo, los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo a través de un plan de capacitaciones y las aptitudes que debe contar, además los conocimientos que se requiere debe estar plasmado detalladamente en el perfil de puesto, estos van a hacer necesarios para ejecutar las funciones que se necesita en el trabajo, (figura 3).

Durante el análisis documental en los últimos meses el uso del plan de capacitaciones (anexo 7), son esenciales en la empresa, por tal motivo dentro de la organización hay una falta de actualización en el plan de capacitaciones, siendo así este plan se debe de incrementar con nuevos temas para que así obtenga una buena productividad, esto es debido a que el personal necesita estar capacitado en las funciones que va a realizar y es así que obtendrá un buen rendimiento, donde debe de contar con personal que esté constantemente capacitado para que la producción tenga un buen resultado según el rendimiento que se obtiene. Cada uno de los dos documentos hace que el capital humano sienta que son importante en la empresa y se preocupa por su crecimiento,

Figura 4

Técnicas de investigación utilizadas.

La administración del capital humano que se tiene que mejorar, se evidencia que la administración del capital humano ha presentado problemas con respecto a la motivación, mejorar con estrategias como es el cronograma de capacitaciones, cronogramas de actividades, brindar reconocimientos a los trabajadores, va a ser que los trabajadores se sientan en un ambiente con un buen clima laboral donde se preocupan por ellos

I1 Entrevista semi estructurada

Se concluye que la administración del capital humano, se ha visto afectado las relaciones entre compañero en planta por eso debemos de relacionarnos con los jefes y compañeros de la organización para mejorar el clima, esto se debe manejarlo dentro de la organización, ya que mediante la administración logramos que nuestros trabajadores se sientan bien dentro de la empresa, donde es necesario identificar los problemas que podría presentarse dentro de la empresa, logrando así un buen clima.

I2 Observación

Se observa que en el área de seguridad y salud en el trabajo dan más valor a las relaciones entre compañeros y al clima laboral mediante charlas que realizan, además, se ha presentado problemas con los jefes de planta y con los supervisores respecto al mal clima, a pesar que realizan reuniones de los procesos y avances de las obras, se refleja la importancia de mejorar las relaciones con los jefes lo cual se ha visto afectado, donde buscan también que los trabajadores en planta se sientan motivado para que así obtenga un buen clima con los beneficios que la empresa le quiere brindar.

I3 Análisis documental

Los documentos que se analiza como el plan de capacitaciones y el perfil de puesto son muy esenciales dentro de la empresa, ya que permite alimentar las competencias de los trabajadores además es requisito que debe contar el personal que realiza estas labores para que se sienta motivado, además las capacitaciones que adquieren van a hacer que tengan una buena relación con sus jefes al momento de ejecutar una función de acuerdo a sus competencias, así mismo mediante el análisis se logra que el personal de la empresa manifiesta un buen clima organizacional.

Basado en la Triangulación de las técnicas de investigación utilizadas (Figura 4), que se realizó se concluye la administración del capital humano es necesario conocer el clima organización en la empresa, se debe conocer cómo son las relaciones de los sus compañeros de trabajo y con los líderes de equipo, para mejorar el clima se debe manejarlo dentro de la organización y que sobre todo deben de plasmarlo dentro de la política de la empresa, ya que mediante esto logramos que nuestros trabajadores se sientan bien dentro de la empresa y resguardado por la norma institucional, siendo así que es necesario conocer y poder identificar los problemas que podría presentarse dentro de la empresa dándoles soluciones y planes de mejora, logrando así un buen clima dentro de la empresa.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que es necesario contar con un programa de administración del capital humano que nos permita tener un buen manejo en la gestión de los trabajadores, satisfaciendo la necesidad de la empresa para un alto rendimiento donde mejorará el clima laboral y las competencias necesarias de los trabajadores obteniendo buenos resultados en su rendimiento.

Segunda:

Se concluye que la empresa Mycsa debe aplicar estrategias de motivación que nos permita obtener buenos resultados en el rendimiento del trabajador satisfaciendo así sus necesidades contando con un programa de actividades, incluyendo también una política salarial, para esto busca mejorar la motivación de todo el equipo de trabajo.

Tercera:

Se concluye que es necesario que los trabajadores mejoren las competencias para la ejecución de sus labores mediante capacitaciones, también es necesario conocer las habilidades, aptitudes, conocimientos y experiencia que debe contar cada uno de ellos, mejorando así el perfil de puesto que sea más detallado para la contratación de los trabajadores.

Cuarta:

Se concluye que es necesario que los trabajadores de la empresa Mycsa mejore la productividad a través de un plan de capacitaciones que será ejecutado a todo el personal de obra para mejorar el rendimiento de sus funciones y el compromiso que tiene con la empresa para tener una buena productividad.

Quinta:

Se concluyó que es indispensable contar con un buen clima organizacional dentro de la empresa para que así obtener buenos resultados conociendo las relaciones del equipo de trabajo, donde debe estar plasmado en la política de la empresa poder identificar los problemas que podría presentarse.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda ejecutar el programa de administración del capital humano al jefe de seguridad y salud en el trabajo donde está incluido un diagrama de Gantt que indica un cronograma de capacitaciones para mejorar el rendimiento de los trabajadores, cronograma de actividades, manual de política salarial, incentivos.

Segunda:

Se recomienda ejecutar las estrategias planteadas al jefe de seguridad y salud en el trabajo donde estará incluido la política salarial, bonos por cumplimiento de metas, certificado al mejor trabajador de obra, cronograma de actividades, nos permita obtener buenos resultados en el rendimiento del trabajador.

Tercera:

Se recomienda al jefe de seguridad y salud en el trabajo incrementar los conocimientos de los trabajadores a través del plan capacitaciones del personal, que nos permitirá a extender la formación de cada uno de ellos con las competencias laborales, incrementando así su experiencia, habilidades, aptitudes que debe contar un trabajador que instala torres eléctricas.

Cuarta:

Se recomienda al jefe de seguridad y salud en el trabajo ejecutar el cronograma de capacitación con temas actualizados según el puesto, mediante esto se incrementa la productividad donde se compromete la empresa junto con los trabajadores en obtener un buen rendimiento a través de las capacitaciones del personal.

Quinta:

Se recomienda al jefe de seguridad y salud en el trabajo llevar a cabo el plan de intervención de clima laboral 2021, para fomentar las buenas relaciones del personal y de los jefes, también en fortalecer al trabajo en equipo, mejoramiento en las relaciones interpersonales plasmando así en la política de la empresa.

REFERENCIAS

- Ali, A. J., & Al-Aali, A. (2016). Human capital and crisis management. *Journal of Transnational Management*, 21(4), 200-216.
- Arias, G. L. (2018). Administración de capital humano para el alto desempeño. México: Trillas
- Armijos, M. F. B., Bermúdez, B. A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Aybar, V. C. M. (2015). Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú.
- Bernal, T. C. A. (2016). Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales.
- Blanco, M. E. C., Navarro, A. C., & Ortega, M. L. H. (2018). Formación y orientación laboral. Editex.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67.
- Boudreau, J., & Vosburgh, R. (2015). HR's Evolving Role. *People & Strategy*, 38(4), 6-7.
- Cadena-Santana, J. W. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 448-460.
- Carhuancho, M. I. M., Sicheri, M. L., Nolzco, L. F. A., Guerrero, B. M. A., & Casana, J. K. M. (2019). Metodología de la investigación holística.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica.

- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Choquecahuana, D. J. E., & Piconá, C. N. (2018). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac*, 2016.
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1-21.
- Demir, R., Wennberg, K., & McKelvie, A. (2017). The strategic management of high-growth firms: A review and theoretical conceptualization. *Long Range Planning*, 50(4), 431-456.
- Díaz Paniagua, E. L. E. N. A., & Sánchez, M. L. (2019). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración 2*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Djuric, M., & Filipovic, J. (2015). Human and social capital management based on complexity paradigm: Implications for various stakeholders and sustainable development. *Sustainable Development*, 23(6), 343-354.
- Faúndez, X., Cornejo Cancino, M., & Besoain, C. (2017). El análisis de datos en enfoques biográficos-narrativos: desde los métodos hacia una intencionalidad analítica. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 18, No. 1, p. 25). DEU.
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu órgano de difusión científica del departamento de psicología Ucbsp*, 16(1), 1-30.
- Gambardella, A., Panico, C., & Valentini, G. (2015). Strategic incentives to human capital. *Strategic management journal*, 36(1), 37-52.
- Greer, C. R., Lusch, R. F., & Hitt, M. A. (2017). A service perspective for human capital resources: A critical base for strategy implementation. *Academy of*

Management Perspectives, 31(2), 137-158.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. McGrawHill.

Hollenbeck, J. R., & Jamieson, B. B. (2015). Human capital, social capital, and social network analysis: Implications for strategic human resource management. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 370-385.

Hussen, M. S. (2020). Exploring the impact of various typologies of human capital on firms' productivity. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.

Illera, L. E., & Carlos, I. J. (2015). Política empresarial: Línea de dirección y estrategias 2da edición. Editorial CESA.

Lin, C., Yu-Ping Wang, C., Wang, C. Y., & Jaw, B. S. (2017). The role of human capital management in organizational competitiveness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(1), 81-92.

López, A. D. L. (2019). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018. *Balance's*, 6(7), 12-17.

Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad Empresarial*, (3), 37-38.

Massingham, PR y Tam, L. (2015). La relación entre capital humano, creación de valor y recompensa a los empleados. *Revista de capital intelectual*.

Meller, P., & Salinas, B. (2019). Revolución Tecnológica 4.0 y Capital Humano.

Mendivel, G. R. K., Lavado, P. C. S., & Sánchez, C. A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268.

- Mendoza, C., Monteverde, I. M. S., Labajos, L. G. N., De la Torre Tejada, F. A., & Abel, J. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT).
- Millán, M. O. (2018). *Habilidades sociales* (2018). Editex.
- Miquel, À. & Serrat J (2017). Liderando el ¿bienestar? Laboral: Orden o caos.
- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Babelcube Inc.
- Miralles, P., & Monteagudo-Fernández, J. (2019). Métodos, instrumentos y procedimientos para conocer cómo se evalúan las competencias históricas1. *Educar em revista*, 35, 127-144.
- Naumov, G. S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Grupo Editorial Patria.
- Ortiz, J. B. R. (2018). Capital Humano: Un desglose teórico para su operatividad en organizaciones inteligentes. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 43-54.
- Pasamar, S., Diaz-Fernandez, M., & de la Rosa-Navarro, M. D. (2019). Human capital: the link between leadership and organizational learning. *European Journal of Management and Business Economics*.
- Plata, C. A. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Bogotá: DC.
- Quezada, R. G. (2014). Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada. *Ciencia, docencia y tecnología*, 25(48), 149-172.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Sasso, S., & Ritzen, J. (2019). Sectoral cognitive skills, R&D, and productivity: a

cross-country cross-sector analysis. *Education Economics*, 27(1), 35-51.

Tenecela, G. M. P. (2020). Modelo de gestión de talento humano para la corrupción nacional de electricidad unidad de negocio Sucumbíos (Master's thesis, Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel).

Tobón, S. T. (2015). Formación integral y competencias (Vol. 227). Editorial Macro.

Torres, Z. A. D. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM*, 1(9), 58-73

Tucker, E. (2018). Secrets to success: human capital management strategy. *Strategic HR Review*.

Vallejos, C. A. A., Yovera, A. J. G., & Núñez, O. M. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *Tzhoeco*, 12(4), 436-448.

Veth, K. N., Korzilius, H. P., Van der Heijden, B. I., Emans, B. J., & De Lange, A. H. (2019). Which HRM practices enhance employee outcomes at work across the life-span? *The international journal of human resource management*, 30(19), 2777-2808.

Villalpando, R. F. (2016). Administración de recursos humanos. Editorial Digital UNID.

Wolfson, M. A., & Mathieu, J. E. (2020). Deploying Human Capital Resources: Accentuating effects of situational alignment and social capital resources. *Academy of Management Journal*, (ja).

Zhyvko, Z., Gorban, I., Marushko, N., & Korzh, M. (2020). Human capital management in the context of ensuring economic security of the enterprise. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development= Vadybos mokslas ir studijos-kaimo verslų ir jų*

infrastruktūros plētrai: mokslo darbai, 2020, vol. 42, no. 2, p. 133-144.

Zhyvko, Z., Gorban, I., Marushko, N., Korzh, M., & Korogod, N. (2021). Human Capital Management Under the Conditions of the Postmodern Society in the Context of Ensuring the Economic Safety of the Enterprise. *Postmodern Openings*, 12(1), 267-283.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Categorización

Título: La administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021

Autora: Rossmery Ruth Lazo Urbano.

Problema General	Objetivo General	Categorías	Sub categorías	Técnicas	Instrumentos
¿Cómo es la administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?	Proponer un programa de administración del Capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos • Satisfacción • compensación 	Entrevista semi estructurada	Guía de Entrevista
Problemas Específicos	Objetivos Específicos				
¿Qué estrategias de Motivación se emplea en la administración del Capital Humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?	Determinar las estrategias de motivación que se emplean en la administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021.	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades. • Aptitudes. • Experiencia • Conocimientos 	Observación participante	Guía de observación
¿Cuáles son las competencias en la administración de Capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?	Analizar las competencias en la administración del Capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Rendimiento e indicadores • Compromiso 		
¿Cómo es la productividad del personal en la administración de capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?	Analizar la productividad del personal en la administración de Capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • liderazgo • normas institucionales • relaciones interpersonales 	Análisis documental	Ficha de análisis documental
¿Cómo es el clima organizacional en la administración de Capital humano en la empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021?	Analizar el clima organizacional en la administración de Capital humano en la empresa Mycsa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021				

Autor: Naumov (2018).

Anexo 2

Guía de entrevista semi estructurada

1. ¿Cuáles son los problemas que enfrenta la administración del Capital humano en la empresa Mycsa?
2. ¿Qué estrategia de administración del capital humano se debe emplear en la empresa Mycsa?
3. ¿Cuáles serían las estrategias de motivación que se debe usar en la administración del capital humano en la empresa Mycsa?
 - a. ¿Qué tipo de reconocimiento se debe tener para sentirse motivado en la empresa Mycsa?
 - b. ¿Cómo lograr la satisfacción del trabajador en la empresa Mycsa?
 - c. ¿Cómo identificamos si perciben una compensación justa a los trabajadores de la empresa Mycsa?
4. ¿Cuáles son las competencias justas para un trabajador de la empresa Mycsa?
 - a. ¿Qué tipos de habilidades emplean los trabajadores de la empresa Mycsa?
 - b. ¿Cómo identificamos las aptitudes de los trabajadores de la empresa Mycsa?
 - c. ¿Cómo se evalúa la experiencia de los trabajadores de la empresa Mycsa?
 - d. ¿Cómo potenciar el conocimiento existente de los trabajadores de la empresa mycsa?
5. ¿Cómo mejorar la optimización de la productividad de los trabajadores en la empresa Mycsa?
 - a. ¿Cómo determinar las capacitaciones para obtener una adecuada productividad de los trabajadores de Mycsa?
 - b. ¿Cómo obtener un rendimiento e indicadores adecuado para los trabajadores de la empresa Mycsa?
 - c. ¿Cómo incrementar el grado de compromiso en los trabajadores de la empresa Mycsa?
6. ¿Cómo lograr el clima organizacional adecuado para la empresa Mycsa?
 - a. ¿Cómo influye el liderazgo en el clima organizacional de Mycsa?

- b. ¿Cómo determina el clima organizacional con las normas de las institucionales en Mycsa?
- c. ¿Cómo las relaciones interpersonales determinan un clima organizacional adecuado en Mycsa?

Anexo 3:

Matriz de desgravación de la entrevista

N. º	Preguntas	Entrevistado 1: Jefe de administrador de contratos
1	¿Cuáles son los problemas que enfrenta la administración del Capital humano en la empresa Mycsa?	Los problemas que a través de la situación que estamos viviendo la gestión del personal ha presentado problemas como es: un bajo salario en la gestión de los trabajadores. Debido a que en el área de trabajo ha cambiado el estilo de trabajo y esto ocasiona una falta de motivación por los salarios muy bajos que perciben, debido a la situación que estamos pasando al no contar con conocimientos necesarios por la falta de un plan de capacitación actualizados en temas de seguridad, debido a que el área de recursos humanos se ha visto afectado y se ha presentado además cabe recalcar que se ha presentado dificultades en producción, debido a que no se ejecutan capacitación constante y hay una disminución en el rendimiento y se ve afectado los resultados en el momento de ejecutar el trabajo en obra. Lo cual presenta un desinterés por los nuevos trabajos, también podemos ver que se ha visto afectado el clima organizacional lo cual se tiene que mejorar el clima laboral se ha visto afectado, sin embargo sin embargo se ha visto afectado las relaciones entre compañeros se ha visto afectado y a la mala relación del equipo de trabajo del mismo modo se presentó dificultades en las relaciones de los líderes de las áreas con su entorno de trabajo.
2	¿Qué estrategia de administración del capital humano se debe emplear en la empresa Mycsa?	La administración del capital humano en Mycsa debe emplear estrategias para mejorar la gestión de los empleados, implementar en el plan estratégico actividades de charlas respecto a motivación y al clima laboral, además implementar una estrategia de brindar y reconocer al trabajador por su buena labor brindándole un reconocimiento público. A través del reconocimiento que se debe emplear también se toma en cuenta que dentro del plan estratégico se debe de implementar plan de capacitaciones con temas de seguridad. Otra estrategia que se debe de implementar en los trabajadores que realizan esa actividad es de incrementar las habilidades y la experiencia mediante encuestas del personal de obra, también encontramos que se tiene que mejorar el nivel de producción lo que se necesita en la empresa de tener como estrategia en mejorar la productividad mediante capacitaciones de sus funciones. Para mejorar el estado de ánimo de los trabajadores se debe de emplear estrategia para motivar mediante una compensación por los cumplimientos de objetivos.
3	¿Cuáles serían las estrategias de motivación que se debe usar en la administración del capital humano en la empresa Mycsa?	Las estrategias que se planteó en Mycsa; es necesario conocer que dificultades del área de presupuesto; al no contar con proyectos diversos es necesario utilizar estrategias para los trabajadores, uno de ello es en brindarle a los trabajador algún tipo de reconocimiento como es premiación por el mejor trabajador por el cumplimiento de metas, que es sumamente importante que los trabajadores en la empresa cuenten con este reconocimiento ya que su labor es muy importante y una función riesgosa y es importante que se sientan contento, sentirse satisfecho y para que se sientan satisfecho, también se le entrega de constancia por cada proyecto terminado, va a enriquecer sus conocimientos que ya cuenta, también otra estrategia que debemos de usar son incentivos otorgarlo a los trabajadores, lo cual va a ser que el trabajador que labora en Mycsa se sienta identificado con la empresa y se sienta satisfecho ya que esas estrategias se plantearía dentro de la organización evaluar la satisfacción del personal para el bienestar a los trabajadores.
4	¿Cuáles son las competencias justas para un trabajador de la empresa Mycsa?	las competencias que se debe de contar los trabajadores que realizan esta actividad es la facilidad de poder resolver problemas que se encuentran en el momento, el trabajo en equipo, también otra competencia que es necesario conocer las habilidades y aptitudes esto va depender mucho de cargo por ejemplo si son posiciones como mecánico de mantenimiento, electricistas industriales, va depender mucho de sus aptitudes que tienen ellos en el trabajo , respecto a las aptitudes lo identificamos mediante encuesta, exámenes de rendimiento, realizan reportes de las incidencias que se presenta, oportunidades y fortalezas de cada trabajador que se encuentran, otra competencia que se maneja en Mycsa es con respecto a la experiencia laboral requerida es de acuerdo a las exigencia que soliciten para el puesto, en este caso digamos para un ingeniero de seguridad tiene que cumplir como mínimo de la empresa esto se va regir mucho a que cumplan con ello que puede ser desde la edad, la certificación que tiene como experiencia laboral, las referencias de

		<p>otros trabajos, respecto a conocimientos de sus funciones referente al puesto en que se desempeña, en este caso con instituciones autorizadas, como puede ser Mapfre, Senati o las mismas brindan capacitaciones que se emplea en un cronograma de capacitaciones que va hacer que haya un crecimiento de los conocimientos de los trabajadores tanto administrativo como trabajadores operativos.</p>
5	<p>¿Cómo mejorar la optimización de la productividad de los trabajadores en la empresa Mycsa?</p>	<p>Para poder mejorar la optimización tenemos que evaluar el rendimiento de los trabajadores al final de sus funciones esto quiere decir que mediante podemos percatarnos si la productividad está mejorando en la obra por eso se tiene que mejorar el compromiso con el cumplimiento de logros involucrándose con la empresa Además la mejora del compromiso que va a depender mucho de la persona, por ello para mejorar, los trabajadores se tienen que sentirse importante para lo que se necesita, como en los servicios de mantenimientos, si ellos ven que los trabajos ante los clientes están siendo eficiente al 100% y con calidad y se van a sentir con aptitud, en mycsa buscamos ahí que alinearlos, está siendo controlado, otro punto para mejorar la producción es que todos los trabajadores operativos para tener buenos resultados que hacen crecer a la empresa, además para tener una buena producción debemos de contar con capacitaciones al puesto de trabajo como es el tema de seguridad, instalaciones de redes, otros temas que se enfoca a la actividad y al rubro de la organización, estas capacitación son esenciales para incrementar la productividad se tiene que implementar el cronograma de capacitaciones con temas que se requiera.</p>
6	<p>¿Cómo lograr el clima organizacional adecuado para la empresa Mycsa?</p>	<p>Para poder incrementar el clima organizacional en mycsa, se ha visto afectado por la situación que estamos pasando, para mejórala debemos realizar charlas y reuniones que se integren todo el equipo de trabajo, brindar obsequios en los días festivos, celebración de cumpleaños, permisos de días libres por cumpleaños, esto va hacer que los trabajadores se sientan motivados y contentos de que la empresa se preocupa por su salud mental, además para seguir mejorando el clima se debe de implementar un cronograma de actividades, cursos y evaluaciones del clima laboral, para así poder identificar si los trabajadores se sientes satisfechos, contentos con la empresa, otro punto que damos mucho valor, es los líderes de cada área, para mejorar el clima en las áreas se debe de con contar en fomentar según la política el buen trato de líder a asistente y así viceversa también fomentar la relaciones entre jefe y asistente, esto va ayudar a que tengan una buena producción, estos puntos debe estar plasmado en la política y en el plan estratégico, además estos líderes influye bastante en las áreas de trabajo como número uno, una regla fundamental es que los líderes manejan a su personal, distribuir las tareas; así mismo tiene que alinearlos a los mismos trabajadores para que este clima crezcas, brindando confort, la responsabilidad que debe de tener para llegar a un solo objetivo; todo esto está reflejado en la política de la empresa que todo el trabajador debe conocer también las relaciones entre compañeros fomentar la comunicación entre equipo, dándoles capacitaciones, la importancia de la comunicación y eso va ocasiones que el clima organizacional sea buena de cómo es la relación de cada área de trabajo</p>

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo
1	¿Cuáles son los problemas que enfrenta la administración del Capital humano en la empresa Mycsa?	Los problemas que se ha evidenciado en la organización un mal manejo en la gestión de los trabajadores, esto es debido a que por la coyuntura no se ha estado manejando correctamente el capital humano y se ha presentado una falta de motivación presentando dificultades en adaptarse al trabajo, y eso ha ocasionado varios factores donde también los trabajadores se encuentran insatisfecho por que los salarios son muy bajos, también se evidencio que las competencias requeridas por la empresa como la falta de conocimiento en las funciones, Respecto a la producción en Mycsa esto ha disminuido, debido a que hay una falta de capacitaciones hacia los técnicos constantes lo que ocasiona una reducción de la producción y un desinterés por los nuevos trabajo debido a la falta de capacitaciones lo esto ocasiona un bajo rendimiento en sus funciones, además se evidencia un problema en el ambiente, evidenciando que se ha disminuido el clima organizacional debido a que presenta una tensión entre los miembros del personal debido también hay una interacción inadecuada con los líderes de las áreas lo que afecta en algunas áreas a una mala relación entre jefe y asistente.
2	¿Qué estrategia de administración del capital humano se debe emplear en la empresa Mycsa?	Como hemos evidenciado algunos problemas que está afectando a un mal manejo en la administración del capital humano, las estrategias que se debe emplear en la empresa es de Implementar el plan de capacitación 2021 en temas de seguridad tanto para el personal administrativo como para personal operativo, otra estrategia que hemos visto pertinente en tomar en cuenta es de brindar charlas sobre clima laboral con temas de aprendizaje para motivarlos realizando evaluación sobre el clima laboral, evidenciando así que al ejecutar un proyecto y culminan a tiempo no son reconocido por su labor por tal motivo se debe implementar la entrega de certificados por el mejor trabajador, para que se sientan motivados y reconocidos por su labor que realiza, otra estrategia importante es de implementar más sus habilidades, aptitudes, que son competencias requeridas, también tenemos que tener mucha consideración con el personal en saber cómo se sientes para poder mejorar en algún aspecto como en realizar talleres para fortalecer la satisfacción laboral, otro aspecto que se considera para mejorar la satisfacción de los trabajadores es la implementación de una política salarial., además de implementar la identificación de las habilidades. Mediante talleres dinámicas.
3	¿Cuáles serían las estrategias de motivación que se debe usar en la administración del capital humano en la empresa Mycsa?	Las estrategias que utiliza mycsa para los trabajadores es de brindarles reconocimiento por sus logros a los trabajadores, donde se evaluará los resultados que se han obtenido y ha sido proporcionado la información al jefe inmediato, se le brinda certificados de reconocimiento al trabajador cuando suben a planta, esto va hacer que el trabajador se sienta satisfecho y motivado en la organización, otra estrategia que se debe usa en Mycsa es la recompensa de brindarle incentivo o bono por reconocimiento de logros, al resultado de la culminación de proyectos, los trabajadores que se quedaron en la empresa planteamos una estrategia de satisfacción salarial de implementación de la política salarial para que así los trabajadores sigan con nosotros. Se consideró que la estrategia en el área de trabajo, que la empresa subsista a esta coyuntura que el trabajador tenga un ingreso mínimo también considerando las labores realizando más que justo considero que ha sido un acuerdo sostenible es una decisión en busca de la sostenibilidad tanto de la empresa como el trabajador y para poder saber cómo estás los trabajadores debemos de utilizar encuestas que realiza la evaluación de la satisfacción salarial y laboral.
4	¿Cuáles son las competencias justas para un trabajador de la empresa Mycsa?	Las competencias que debe plantearse es basado a los puestos de trabajo que tiene diferentes funciones y responsabilidades; las habilidades, experiencia y conocimientos son importante para un personal que realiza instalaciones eléctricas, las aptitudes, trabajo en equipo, además debe de contar con la adaptabilidad, capacidades y se capaz de resolver problemas, esta adaptabilidad debe de tener todo el personal para que pueda adaptarse a las características de la empresa, estas competencias que como empresa necesitamos es muy necesario que cuente todos trabajadores especialmente los técnicos, otras competencias que se emplea y es importante tomar en consideración son los conocimientos en instalaciones de torres eléctricas basado en la formación técnica de los trabajadores operativos, definitivamente los conocimientos son muy necesarios que cuente los trabajadores que instalan torres eléctricas ,de una formación técnica como de experiencia laboral en el rubro, en la formación técnica buscamos un perfil relacionado a las actividades que realizamos a cuanto a su formación por ejemplo: técnicos electricistas se refiere

		al trabajador operativo u obrero para poder desarrollar en los proyectos de instalaciones eléctricas o mantenimientos eléctricos, técnicos mecánicos, técnicos en obras civiles, instrumentistas, este conocimiento son necesarios acuerdo a la experiencia de 5 años en la mano de obra especializada.
5	¿Cómo mejorar la optimización de la productividad de los trabajadores en la empresa Mycsa?	Para mejorar la productividad en la empresa debe de contar que los trabajadores se encuentran bien capacitación con temas de necesidad y puesto de trabajo, del mismo modo en el plan estratégico que utiliza la empresa se debe implementar el programa de capacitaciones, de todo el año, esto va ayudada a los trabajadores a tener una buena producción y un buen rendimiento, para ver cómo está mejorando se necesita evaluar el rendimiento e indicadores de la producción, mediante la evaluación se va a reflejar cómo está yendo la empresa y la confianza que tenemos en ellos, que tienes, el trabajo en equipo, la responsabilidad que tiene, todo estos punto mencionados van hacer que tengan un rendimiento en su entorno de su trabajo y por último mejorar el compromiso brindando un cumplimiento de metas y objetivos que tiene la organización, esto tres punto mencionados son muy importante para mejorar la producción en la empresa, estos puntos si no tenemos una mejoría va afectar la productividad del trabajador.
6	¿Cómo lograr el clima organizacional adecuado para la empresa Mycsa?	Para mejorar el clima organizacional en Mycsa, es mediante la buen liderazgo entre compañeros, que es muy importante para la empresa en que sus trabajadores se sientan contento con la empresa, debemos de realizar charlas de clima laboral para mejorar las relaciones con los jefes de áreas, estas relaciones interpersonales es muy importante que debe tener todo el equipo de trabajo, se va establecer entre dos a más personas que es el entorno del trabajo sin embargo se han visto afectado, muchas veces el trabajador es un poco sensible, a ciertas situaciones que puedan darse, sin embargo las relaciones laborales entre trabajadores de mycsa las hemos mantenidos, y para lograr mejorarlo se realizar cronograma de actividades para mejorar el clima laboral, estas actividades las hemos mejorarnos porque tocamos temas sensibles donde la comunicación es más fluido, ahora esta participación tiene que verse motivada, claro está y seguramente ahí tenemos algunas oportunidades de mejora para buscar que el trabajador participe en reuniones que para lograr y mejorar el clima se debe de realizar reuniones de integración y que participen el líder de cada área y que participen con propuesta de mejora en los procesos desde diferentes punto de vista la operatividad, la participación en las reuniones debe de mejorar el liderazgo mycsa realiza la implementar procesos de mejora de liderazgo en la política de la empresa,

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Jefe de administrador de obra (encargado de GDH)
1	¿Cuáles son los problemas que enfrenta la administración del Capital humano en la empresa Mycsa?	los problema que se presenta respecto a la administración del capital humano se encuentra con problemas en la gestión con los trabajadores que laboran en planta es la falta de motivación por la falta de incentivos laborales, además con la coyuntura que vivimos hemos visualizado a través de los jefes inmediatos un desinterés de funciones nuevas, otro que se evidencio que las evaluaciones de las competencias han disminuido que será enfocado en su perfil de puesto, debido a esto a disminución la producción debido a que el rendimiento ha disminuido por la falta de compromiso, y la falta de actualización de capacitaciones con temas eléctricos. También se ha identificado que el clima laboral ha disminuido debido a que se ha visto afectado por la situación que estamos pasando. Debido a que los jefes de áreas presentan relaciones inadecuadas con su grupo de área, además otro problema que hemos evidenciado tanto en personal técnico como personal de sede central es que dentro de la política no menciona las características del líder de área.
2	¿Qué estrategia de administración del capital humano se debe emplear en la empresa Mycsa?	La estrategia que se debe emplear Mycsa es que se tiene que realizar un cronograma de actividades para levantar la motivación y el clima laboral de los trabajadores todos 2021, implementado en el plan estratégico. Además brindar reconocimientos con certificado como mejor trabajador, es necesario tener como estrategia en brindarles incentivos por cumplimiento de objetivo, otra estrategia que te tomo importancia es de elevar las competencias de los trabajadores mediante encuestas, lo cual se ha visto afectado, y no se ha podido emplear el plan estratégico completo, sin embargo el punto que se ha considerado en Mycsa fue de no descuidar a nuestros trabajadores en evitar el estrés brindando así charlar de relajación, incentivando a si a una conducta buena , además se debe tener como estrategia de trabajo en equipo para incrementar el rendimiento de los trabajadores técnicos para mejorar la productividad y tener buenos resultados al culminar la obra.
3	¿Cuáles serían las estrategias de motivación que se debe usar en la administración del capital humano en la empresa Mycsa?	Las estrategias que optó mycsa en utilizar son las reconocimientos de logros por cumplimiento de objetivos, que se hacía en las reuniones semanales hacerles saber al personal que aún labora con nosotros hacerles saber el sacrificio por mantenerse con nosotros por mantenerse cuando de repente ellos pudieron buscar nuevas opciones de oportunidades en otras empresas que han sido fieles y eso se les ha reconocido en las reuniones semanales que se realiza, otro reconocimiento que se realiza es por cada proyecto terminado se entrega certificado al mejor trabajador. a través del reconocimiento al personal logramos como empresa darle una satisfacción el equipo de trabajo el aporte significativo en el trabajo se plantea evaluar mediante talleres dinámica para la satisfacción del personal técnico y administrativo, así podemos tener una visión de cómo se sienten cada uno de ellos, del equipo de trabajo en la empresa como profesiones cada uno de ellos para estas estrategias se debe utilizar las encuestas, brindarle algún tipo de bono o incentivo por su desempeño y cumplimiento de objetivo lo cual hoy en día no se realiza debido a la coyuntura que nos encontramos
4	¿Cuáles son las competencias justas para un trabajador de la empresa Mycsa?	Las competencias que hoy se necesita para formarse son los conocimientos al puesto de trabajo, que tiene que contar los técnicos operativos para laborar en planta pudiendo así demostrar sus habilidades en poder desarrollarlo las tareas específicas, también la creatividad que se toma en consideración, esta contribución es muy indispensable para el personal que realiza las instalaciones, también debe de contar con aptitud como la adaptabilidad y el trabajo en equipo, que para ejecutar las obras es necesario en adaptarse al cambio, también es necesario que cuenten con las aptitudes que se identifiquen con la empresa, debe de contar con la disciplina que tiene que ser necesario, la lealtad hacia la empresa, donde así ayudará a tomar las decisiones adecuadas para la empresa, interactuar con los demás y esto se ha vuelto lo primordial para mycsa, se encuentra en proceso de captar talentos nuevos con las competencias que se requiere sus competencias en los proyectos, demás las evaluaciones de la experiencia son de 180° y 360° para identificar cuánto sabe del tema del trabajo,

		además de corroborar la experiencia con documentaciones de cursos o talleres prácticos de acuerdo a las funciones que va a desempeñar el trabajador como es la experiencia en área determinado de 5 años para un técnico, un año de conocimiento .
5	¿Cómo mejorar la optimización de la productividad de los trabajadores en la empresa Mycsa?	se brinda capacitación al trabajador con temas de sus funciones implementando el cronograma de capacitaciones también es necesario incorporar temas de su actividad diaria como es las charlas de seguridad, actualizaciones de temas de instalaciones eléctricas, es de suma importancia que debe conocer todo el personal operativo que está en riesgo en sus funciones, otro punto las empresas pues le han dado prioridad a su tema propio como es su producción de la empresa el tema de los contratos de proyectos que tenían se han reducido a lo mínimo no habido una manera que permanente de trabajo donde se puede evaluar su productividad mediante indicadores, los proyectos anteriores que han tenido si se ha podido evaluar la productividad , por eso para mejorar se debe evaluar el rendimiento de acuerdo al resultado obtenido, al margen que la empresa siempre ha sido favorable, siempre ha sido positivo, entonces si hay una productividad acorde con lo que la empresa ha planteado. Acorde con el trabajador se ha puesto como meta mejorar el compromiso de los trabajadores con la comunicación con sus jefes en la retroalimentación que se dan con los trabajadores,
6	¿Cómo lograr el clima organizacional adecuado para la empresa Mycsa?	El clima laboral no es igual a otros años sin embargo lo que se ha tratado de manejar en tener una buena relaciones entre compañeros mejora así las relaciones interpersonales en la empresa, a pesar que hubo una reducción de personal las relaciones entre compañeros ha disminuido realizando así los talleres semanales, implementa un programa de clima laboral que estará incluido en la política de la empresa, donde estas estrategias propuestas deberá estar bajo norma, Mycsa plantea realizar programas de motivación para los encargados de cada área que son los líderes que van a estar en comunicación con los trabajadores. Sin embargo para lograr un mejor clima organizacional se debe de realizar charlas de integración con los líderes de las áreas, las actitudes que toma los líderes va influir mucho el clima laboral debido al trato que presenta a su equipo de trabajo que por política tiene que estar incluido dentro de las normas institucionales donde se debe de incorporar en la políticas el trato del jefe líder a sus asistentes.

Anexo 4:

Matriz de codificación de la entrevista

N	Preguntas	Entrevistado 1: Jefe de administrador de contratos	Entrevista 2 Codificada
1	¿Cuáles son los problemas que enfrenta la administración del Capital humano en la empresa Mycsa?	<p>Los problemas que a través de la situación que estamos viviendo la gestión del personal ha presentado problemas como es: un bajo salario en la gestión de los trabajadores. Debido a que en el área de trabajo ha cambiado el estilo de trabajo y esto ocasiona una falta de motivación por los salarios son muy bajos que perciben, debido a la situación que estamos pasando al no contar con conocimientos necesarios por la falta de un plan de capacitación actualizados en temas de seguridad, debido a que el área de recursos humanos se ha visto afectado y se ha presentado además cabe recalcar que se ha presentado dificultades en producción, debido a que no se ejecutan capacitación constante y hay una disminución en el rendimiento y se ve afectado los resultados en el momento de ejecutar el trabajo en obra. Lo cual presenta un desinterés por los nuevos trabajos, también podemos ver que se ha visto afectado el clima organizacional lo cual se tiene que mejorar el clima laboral se ha visto afectado, sin embargo sin embargo se ha visto afectado las relaciones entre compañeros se ha visto afectado y a la mala relación del equipo de trabajo del mismo modo se presentó dificultades en las relaciones de los líderes de las áreas con su entorno de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - los salarios son muy bajos. -los conocimientos necesarios. -falta de un plan de capacitación. -disminución el rendimiento -desinterés por los nuevos trabajos. -Mala relación del equipo de trabajo. -Dificultades en las relaciones de los líderes.
2	¿Qué estrategia de administración del capital humano se debe emplear en la empresa Mycsa?	<p>La administración del capital humano en Mycsa debe emplear estrategias para mejorar la gestión de los empleados, implementar en el plan estratégico actividades de charlas respecto a motivación y al clima laboral, además implementar una estrategia de brindar y reconocer al trabajador por su buena labor brindándole un reconocimiento público. A través del reconocimiento que se debe emplear también se toma en cuenta que dentro del plan estratégico se debe de implementar plan de capacitaciones con temas de seguridad. Otra estrategia que se debe de implementar en los trabajadores que realizan esa actividad es de incrementar las habilidades y la experiencia mediante encuestas del personal de obra, también encontramos que se tiene que mejorar el nivel de producción lo que se necesita en la empresa de tener como estrategia en mejorar la productividad mediante capacitaciones de sus funciones. Para mejorar el estado de ánimo de los trabajadores se debe de emplear estrategia para motivar mediante una compensación por los cumplimientos de objetivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -actividades de charlas. -Reconocer al trabajador. -plan de capacitaciones -incrementar las habilidades y la experiencia -capacitaciones de sus funciones. -compensación por los cumplimientos de objetivo.
3	¿Cuáles serían las estrategias de motivación que se debe usar en la administración del capital humano en la empresa Mycsa?	<p>Las estrategias que se planteó en Mycsa; es necesario conocer que dificultades del área de presupuesto; al no contar con proyectos diversos es necesario utilizar estrategias para los trabajadores, uno de ello es en brindarle a los trabajador algún tipo de reconocimiento como es premiación por el mejor trabajador por el cumplimiento de metas, que es sumamente importante que los trabajadores en la empresa cuenten con este reconocimiento ya que su labor es muy importante y una función riesgosa y es importante que se sientan contento, sentirse satisfecho y para que se sientan satisfecho, también se le entrega de constancia por cada proyecto terminado, va a enriquecer sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Premiación por el mejor trabajador. -entrega de constancia por cada proyecto. -incentivos otorgarlo a los trabajadores. -evaluar la encuesta la satisfacción del personal.

		<p>conocimientos que ya cuenta, también otra estrategia que debemos de usar son incentivos otorgarlo a los trabajadores, lo cual va a ser que el trabajador que labora en Mycsa se sienta identificado con la empresa y se sienta satisfecho ya que esas estrategias se plantearía dentro de la organización evaluar la satisfacción del personal para el bienestar a los trabajadores.</p>	
4	<p>¿Cuáles son las competencias justas para un trabajador de la empresa Mycsa?</p>	<p>las competencias que se debe de contar los trabajadores que realizan esta actividad es la facilidad de poder resolver problemas que se encuentran en el momento, el trabajo en equipo, también otra competencia que es necesario conocer las habilidades y aptitudes esto va depender mucho de cargo por ejemplo si son posiciones como mecánico de mantenimiento, electricistas industriales, va depender mucho de sus aptitudes que tienen ellos en el trabajo, respecto a las aptitudes lo identificamos mediante encuesta, exámenes de rendimiento, realizan reportes de las incidencias que se presenta, oportunidades y fortalezas de cada trabajador que se encuentran, otra competencia que se maneja en Mycsa es con respecto a la experiencia laboral requerida es de acuerdo a las exigencia que soliciten para el puesto, en este caso digamos para un ingeniero de seguridad tiene que cumplir como mínimo de la empresa esto se va regir mucho a que cumplan con ello que puede ser desde la edad, la certificación que tiene como experiencia laboral, las referencias de otros trabajos, respecto a conocimientos de sus funciones referente al puesto en que se desempeña, en este caso con instituciones autorizadas, como puede ser Mapfre, Senati o las mismas brindan capacitaciones que se emplea en un cronograma de capacitaciones que va hacer que haya un crecimiento de los conocimientos de los trabajadores tanto administrativo como trabajadores operativos.</p>	<p>-La facilidad de poder resolver problemas. -El trabajo en equipo. -Conocer las habilidades y aptitudes. -experiencia laboral requerida. -Conocimientos de sus funciones. -crecimiento de los conocimientos.</p>
5	<p>¿Cómo mejorar la optimización de la productividad de los trabajadores en la empresa Mycsa?</p>	<p>Para poder mejorar la optimización tenemos que evaluar el rendimiento de los trabajadores al final de sus funciones esto quiere decir que mediante podemos percatarnos si la productividad está mejorando en la obra por eso se tiene que mejorar el compromiso con el cumplimiento de logros involucrándose con la empresa Además la mejora del compromiso que va a depender mucho de la persona, por ello para mejorar, los trabajadores se tienen que sentirse importante para lo que se necesita, como en los servicios de mantenimientos, si ellos ven que los trabajos ante los clientes están siendo eficiente al 100% y con calidad y se van a sentir con aptitud, en mycsa buscamos ahí que alinearlos, está siendo controlado, otro punto para mejorar la producción es que todos los trabajadores operativos para tener buenos resultados que hacen crecer a la empresa, además para tener una buena producción debemos de contar con capacitaciones al puesto de trabajo como es el tema de seguridad, instalaciones de redes, otros temas que se enfoca a la actividad y al rubro de la organización, estas capacitación son esenciales para incrementar la productividad se tiene que implementar el cronograma de capacitaciones con temas que se requiera.</p>	<p>-evaluar el rendimiento. -cumplimiento de logros. -capacitaciones respecto al puesto de trabajo. -cronograma de capacitaciones.</p>

6	<p>¿Cómo lograr el clima organizacional adecuado para la empresa Mycsa?</p>	<p>Para poder incrementar el clima organizacional en mycsa, se ha visto afectado por la situación que estamos pasando, para mejorarla debemos realizar charlas y reuniones que se integren todo el equipo de trabajo, brindar obsequios en los días festivos, celebración de cumpleaños, permisos de días libres por cumpleaños, esto va hacer que los trabajadores se sientan motivados y contentos de que la empresa se preocupa por su salud mental, además para seguir mejorando el clima se debe de implementar un cronograma de actividades, cursos y evaluaciones del clima laboral, para así poder identificar si los trabajadores se sientes satisfechos, contentos con la empresa, otro punto que damos mucho valor, es los líderes de cada área, para mejorar el clima en las áreas se debe de con contar en fomentar según la política el buen trato de líder a asistente y así viceversa también fomentar la relaciones entre jefe y asistente, esto va ayudar a que tengan una buena producción, estos puntos debe estar plasmado en la política y en el plan estratégico, además estos líderes influye bastante en las áreas de trabajo como número uno, una regla fundamental es que los líderes manejan a su personal, distribuir las tareas; así mismo tiene que alinearlos a los mismos trabajadores para que este clima crezca, brindando confort, la responsabilidad que debe de tener para llegar a un solo objetivo; todo esto está reflejado en la política de la empresa que todo el trabajador debe conocer también las relaciones entre compañeros fomentar la comunicación entre equipo, dándoles capacitaciones, la importancia de la comunicación y eso va ocasiones que el clima organizacional sea buena de cómo es la relación de cada área de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -realizar charlas y reuniones. -cronograma de actividades, -las relaciones entre compañeros -buen trato de líder a asistente. -los líderes deben de saber manejar su personal
---	---	---	---

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo	Entrevista 2 Codificada
1	¿Cuáles son los problemas que enfrenta la administración del Capital humano en la empresa Mycsa?	<p>Los problemas que se ha evidenciado en la organización un mal manejo en la gestión de los trabajadores, esto es debido a que por la coyuntura no se ha estado manejando correctamente el capital humano y se ha presentado una falta de motivación presentando dificultades en adaptarse al trabajo, y eso ha ocasionado varios factores donde también los trabajadores se encuentran insatisfecho por que los salarios son muy bajos, también se evidencio que las competencias requeridas por la empresa como la falta de conocimiento en las funciones. Respecto a la producción en Mycsa esto ha disminuido, debido a que hay una falta de capacitaciones hacia los técnicos constantes lo que ocasiona una reducción de la producción y un desinterés por los nuevos trabajo debido a la falta de capacitaciones lo esto ocasiona un bajo rendimiento en sus funciones, además se evidencia un problema en el ambiente, evidenciando que se ha disminuido el clima organizacional debido a que presenta una tensión entre los miembros del personal debido también hay una interacción inadecuada con los líderes de las áreas lo que afecta en algunas áreas a una mala relación entre jefe y asistente.</p>	<p>-dificultades en adaptarse al trabajo. -Los salarios son muy bajos. - la falta de conocimiento en las funciones -falta de capacitaciones. -desinterés por los nuevos trabajo -bajo rendimiento en sus funciones - tensión entre los miembros. -interacción inadecuada con los líderes. -Mala relación entre jefe y asistente.</p>
2	¿Qué estrategia de administración del capital humano se debe emplear en la empresa Mycsa?	<p>Como hemos evidenciado algunos problemas que está afectando a un mal manejo en la administración del capital humano, las estrategias que se debe emplear en la empresa es de Implementar el plan de capacitación 2021 en temas de seguridad tanto para el personal administrativo como para personal operativo, otra estrategia que hemos visto pertinente en tomar en cuenta es de brindar charlas sobre clima laboral con temas de aprendizaje para motivarlos realizando evaluación sobre el clima laboral, evidenciando así que al ejecutar un proyecto y culminan a tiempo no son reconocido por su labor por tal motivo se debe implementar la entrega de certificados por el mejor trabajador, para que se sientan motivados y reconocidos por su labor que realiza, otra estrategia importante es de implementar más sus habilidades, aptitudes, que son competencias requeridas, también tenemos que tener mucha consideración con el personal en saber cómo se sientes para poder mejorar en algún aspecto como en realizar talleres para fortalecer la satisfacción laboral, otro aspecto que se considera para mejorar la satisfacción de los trabajadores es la implementación de una política salarial, además de implementar la identificación de las habilidades. Mediante talleres dinámicas.</p>	<p>-plan de capacitación. -brinda charlas sobre clima laboral. -entrega de certificados por el mejor trabajador. -implementar más sus habilidades, aptitudes. -Talleres para fortalecer la satisfacción. -identificación de habilidades blandas. -Implementar una política salarial.</p>
3	¿Cuáles serían las estrategias de motivación que se debe usar en la administración del capital humano en la empresa Mycsa?	<p>Las estrategias que utiliza mycsa para los trabajadores es de brindarles reconocimiento por sus logros a los trabajadores, donde se evaluará los resultados que se han obtenido y ha sido proporcionado la información al jefe inmediato, se le brinda certificados de reconocimiento al trabajador cuando suben a planta, esto va hacer que el trabajador se sienta satisfecho y motivado en la organización, otra estrategia que se debe usa en Mycsa es la recompensa de brindarle incentivo o bono por reconocimiento de logros, al resultado de la culminación de proyectos, los trabajadores que se quedaron en la empresa planteamos una estrategia de satisfacción salarial de implementación de la política salarial para que así los trabajadores sigan con nosotros. Se consideró que la estrategia en el área de trabajo, que la empresa subsista a esta coyuntura que el trabajador tenga un ingreso mínimo también considerando las labores realizando más que justo considero que ha sido un</p>	<p>-reconocimientos por su logros. -brinda certificados de reconocimiento. -brindarle incentivo o bono. -implementación de la política salarial -evaluación la satisfacción salarial y laboral</p>

		acuerdo sostenible es una decisión en busca de la sostenibilidad tanto de la empresa como el trabajador y para poder saber cómo estás los trabajadores debemos de utilizar encuestas que realiza la evaluación de la satisfacción salarial y laboral .	
4	¿Cuáles son las competencias justas para un trabajador de la empresa Mycsa?	Las competencias que debe plantearse es basado a los puestos de trabajo que tiene diferentes funciones y responsabilidades; las habilidades, experiencia y conocimientos son importante para un personal que realiza instalaciones eléctricas, las aptitudes, trabajo en equipo, además debe de contar con la adaptabilidad, capacidades y se capaz de resolver problemas, esta adaptabilidad debe de tener todo el personal para que pueda adaptarse a las características de la empresa, estas competencias que como empresa necesitamos es muy necesario que cuente todos trabajadores especialmente los técnicos, otras competencias que se emplea y es importante tomar en consideración son los conocimientos en instalaciones de torres eléctricas basado en la formación técnica de los trabajadores operativos, definitivamente los conocimientos son muy necesarios que cuente los trabajadores que instalan torres eléctricas ,de una formación técnica como de experiencia laboral en el rubro, en la formación técnica buscamos un perfil relacionado a las actividades que realizamos a cuanto a su formación por ejemplo: técnicos electricistas se refiere al trabajador operativo u obrero para poder desarrollar en los proyectos de instalaciones eléctricas o mantenimientos eléctricos, técnicos mecánicos, técnicos en obras civiles, instrumentistas, esto conocimiento son necesarios acuerdo a la experiencia de 5 años en la mano de obra especializada.	<ul style="list-style-type: none"> -las habilidades, experiencia y conocimientos. -las aptitudes, trabajo en equipo. -capaz de resolver problemas. -Conocimientos en instalaciones. -experiencia laboral en el rubro. -experiencia de 5 años
5	¿Cómo mejorar la optimización de la productividad de los trabajadores en la empresa Mycsa?	Para mejorar la productividad en la empresa debe de contar que los trabajadores se encuentran bien capacitación con temas de necesidad y puesto de trabajo, del mismo modo en el plan estratégico que utiliza la empresa se debe implementar el programa de capacitaciones, de todo el año, esto va ayudad a los trabajadores a tener una buena producción y un buen rendimiento, para ver cómo está mejorando se necesita evaluar el rendimiento e indicadores de la producción, mediante la evaluación se va a reflejar cómo está yendo la empresa y la confianza que tenemos en ellos, que tienes, el trabajo en equipo, la responsabilidad que tiene, todo estos punto mencionados van hacer que tengan un rendimiento en su entorno de su trabajo y por último mejorar el compromiso brindando un cumplimiento de metas y objetivos que tiene la organización, esto tres punto mencionados son muy importante para mejorar la producción en la empresa, estos puntos si no tenemos una mejoría va afectar la productividad del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> -capacitación con temas de necesidad y puesto de trabajo. -implementar el cronograma de capacitaciones. -evaluar el rendimiento. -cumplimiento de metas y objetivos.
6	¿Cómo lograr el clima organizacional adecuado para la empresa Mycsa?	Para mejorar el clima organizacional en Mycsa, es mediante la buen liderazgo entre compañeros, que es muy importante para la empresa en que sus trabajadores se sientan contento con la empresa, debemos de realizar charlas de clima laboral para mejorar las relaciones con los jefes de áreas, estas relaciones interpersonales es muy importante que debe tener todo el equipo de trabajo, se va establecer entre dos a más personas que es el entorno del trabajo sin embargo se han visto afectado, muchas veces el trabajador es un poco sensible, a ciertas situaciones que puedan darse, sin embargo las relaciones	<ul style="list-style-type: none"> -buen liderazgo entre compañeros. -realizar charlas de clima laboral. -cronograma de actividades. -realizar reuniones de integración. -procesos de mejora de liderazgo.

	<p>laborales entre trabajadores de mycsa las hemos mantenidos, y para lograr mejorarlo se realizar cronograma de actividades para mejorar el clima laboral, estas actividades las hemos mejorarnos porque tocamos temas sensibles donde la comunicación es más fluido, ahora esta participación tiene que verse motivada, claro está y seguramente ahí tenemos algunas oportunidades de mejora para buscar que el trabajador participe en reuniones que para lograr y mejorar el clima se debe de realizar reuniones de integración y que participen el líder de cada área y que participen con propuesta de mejora en los procesos desde diferentes punto de vista la operatividad, la participación en las reuniones debe de mejorar el liderazgo mycsa realiza la implementar procesos de mejora de liderazgo en la política de la empresa,</p>	
--	---	--

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Jefe de administrador de obra (encargado de GDH)	Entrevista 3 Codificada
1	¿Cuáles son los problemas que enfrenta la administración del Capital humano en la empresa Mycsa?	<p>los problema que se presenta respecto a la administración del capital humano se encuentra con problemas en la gestión con los trabajadores que laboran en planta es la falta de motivación por la falta de incentivos laborales, además con la coyuntura que vivimos hemos visualizado a través de los jefes inmediatos un desinterés de funciones nuevas, otro que se evidencio que las evaluaciones de las competencias han disminuido que será enfocado en su perfil de puesto, debido a esto a disminución la producción debido a que el rendimiento ha disminuido por la falta de compromiso, y la falta de actualización de capacitaciones con temas eléctricos. También se ha identificado que el clima laboral ha disminuido debido a que se ha visto afectado por la situación que estamos pasando. Debido a que los jefes de áreas presentan relaciones inadecuadas con su grupo de área, además otro problema que hemos evidenciado tanto en personal técnico como personal de sede central es que dentro de la política no menciona las características del líder de área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -falta de motivación. -por la falta de incentivos laborales. - desinterés en funciones nuevas. - disminución de la producción. -faltas de actualización de capacitaciones. - El clima laboral ha disminuido. -relaciones inadecuadas. -menciona las características del líder.
2	¿Qué estrategia de administración del capital humano se debe emplear en la empresa Mycsa?	<p>La estrategia que se debe emplear Mycsa es que se tiene que realizar un cronograma de actividades para levantar la motivación y el clima laboral de los trabajadores todos 2021, implementado en el plan estratégico. Además brindar reconocimientos con certificado como mejor trabajador, es necesario tener como estrategia en brindarles incentivos por cumplimiento de objetivo, otra estrategia que te tomo importancia es de elevar las competencias de los trabajadores mediante encuestas, lo cual se ha visto afectado, y no se ha podido emplear el plan estratégico completo, sin embargo el punto que se ha considerado en Mycsa fue de no descuidar a nuestros trabajadores en evitar el estrés brindando así charlar de relajación, incentivando a si a una conducta buena , además se debe tener como estrategia de trabajo en equipo para incrementar el rendimiento de los trabajadores técnicos para mejorar la productividad y tener buenos resultados al culminar la obra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - cronograma de actividades -reconocimientos certificado -brindar incentivo -charlas de relajación. -elevar las competencias - trabajo en equipo
3	¿Cuáles serían las estrategias de motivación que se debe usar en la administración del capital humano en la empresa Mycsa?	<p>Las estrategias que opto mycsa en utilizar son las reconocimientos de logros por cumplimiento de objetivos, que se hacía en las reuniones semanales hacerles saber al personal que aún labora con nosotros hacerles saber el sacrificio por mantenerse con nosotros por mantenerse cuando de repente ellos pudieron buscar nuevas opciones de oportunidades en otras empresas que han sido fieles y eso se les ha reconocido en las reuniones semanales que se realiza, otro reconocimiento que se realiza es por cada proyecto terminado se entrega certificado al mejor trabajador. a través del reconocimiento al personal logramos como empresa darle una satisfacción el equipo de trabajo el aporte significativo en el trabajo se plantea evaluar mediante talleres dinámica para la satisfacción del personal técnico y administrativo, así podemos tener una visión de cómo se sienten cada uno de ellos, del equipo de trabajo en la empresa como profesiones cada uno de ellos para estas estrategias se debe utilizar las encuestas, brindarle algún tipo de bono o incentivo por su desempeño y cumplimiento de objetivo lo cual hoy en día no se realiza debido a la coyuntura que nos encontramos</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocimientos de logros. -entrega certificado al mejor trabajador. -bono o incentivo por su desempeño -Talleres dinámicas para la satisfacción.
4	¿Cuáles son las	<p>Las competencias que hoy se necesita para formarse son los conocimientos al puesto de trabajo, que tiene que</p>	<ul style="list-style-type: none"> -los conocimientos del puesto de trabajo.

	<p>competencias justas para un trabajador de la empresa Mycsa?</p>	<p>contar los técnicos operativos para laborar en planta pudiendo así demostrar sus habilidades en poder desarrollarlo las tareas específicas, también la creatividad que se toma en consideración, esta contribución es muy indispensable para el personal que realiza las instalaciones, también debe de contar con aptitud como la adaptabilidad y el trabajo en equipo, que para ejecutar las obras es necesario en adaptarse al cambio, también es necesario que cuenten con las aptitudes que se identifiquen con la empresa, debe de contar con la disciplina que tiene que ser necesario, la lealtad hacia la empresa, donde así ayudará a tomar las decisiones adecuadas para la empresa, interactuar con los demás y esto se ha vuelto lo primordial para mycsa, se encuentra en proceso de captar talentos nuevos con las competencias que se requiere sus competencias en los proyectos, demás las evaluaciones de la experiencia son de 180° y 360° para identificar cuánto sabe del tema del trabajo, además de corroborar la experiencia con documentaciones de cursos o talleres prácticos de acuerdo a las funciones que va a desempeñar el trabajador como es la experiencia en área determinado de 5 años para un técnico, un año de conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -desarrollar las tareas específicas. -la adaptabilidad y el trabajo en equipo. -Contar con la disciplina. -Tomar las decisiones adecuadas. -interactuar con los demás. -evaluaciones de la experiencia son de 180° y 360°. -experiencia 5 años, un año de conocimiento.
5	<p>¿Cómo mejorar la optimización de la productividad de los trabajadores en la empresa Mycsa?</p>	<p>se brinda capacitación al trabajador con temas de sus funciones implementando el cronograma de capacitaciones también es necesario incorporar temas de su actividad diaria como es las charlas de seguridad, actualizaciones de temas de instalaciones eléctricas, es de suma importancia que debe conocer todo el personal operativo que está en riesgo en sus funciones, otro punto las empresas pues le han dado prioridad a su tema propio como es su producción de la empresa el tema de los contratos de proyectos que tenían se han reducido a lo mínimo no habido una manera que permanente de trabajo donde se puede evaluar su productividad mediante indicadores, los proyectos anteriores que han tenido si se ha podido evaluar la productividad, por eso para mejorar se debe evaluar el rendimiento de acuerdo al resultado obtenido, al margen que la empresa siempre ha sido favorable, siempre ha sido positivo, entonces si hay una productividad acorde con lo que la empresa ha planteado. Acorde con el trabajador se ha puesto como meta mejorar el compromiso de los trabajadores con la comunicación con sus jefes en la retroalimentación que se dan con los trabajadores,</p>	<ul style="list-style-type: none"> -cronograma de capacitaciones -evaluar su productividad del trabajador mediante indicadores. -evaluar el rendimiento - mejorar el compromiso -charlas de seguridad, actualizaciones
6	<p>¿Cómo lograr el clima organizacional adecuado para la empresa Mycsa?</p>	<p>El clima laboral no es igual a otros años sin embargo lo que se ha tratado de manejar en tener una buena relaciones entre compañeros mejora así las relaciones interpersonales en la empresa, a pesar que hubo una reducción de personal las relaciones entre compañeros ha disminuido realizando así los talleres semanales, implementa un programa de clima laboral que estará incluido en la política de la empresa, donde estas estrategias propuestas deberá estar bajo norma, Mycsa plantea realizar programas de motivación para los encargados de cada área que son los líderes que van a estar en comunicación con los trabajadores. Sin embargo para lograr un mejor clima organizacional se debe de realizar charlas de integración con los líderes de las áreas, las actitudes que toma los líderes va influir mucho el clima laboral debido al trato que presenta a su equipo de trabajo que por política tiene que estar incluido dentro de las normas institucionales donde se debe de incorporar en la políticas el trato del jefe líder a sus asistentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -buena relaciones entre compañeros. -programa de clima laboral. -programas de motivación -charlas de integración con los líderes. -incorporar en las políticas el trato del jefe líder.

Anexo 5:

Matriz de codificación y conclusiones de las entrevistas

N°	Pregunta	E1 Jefe de administrador de contratos	E2 Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo	E3 Jefe de administrador de obra (encargado de GDH)	Similitud	Diferencias	Conclusión
1	¿Cuáles son los problemas que enfrenta la administración del Capital humano en la empresa Mycsa?	<ul style="list-style-type: none"> - los salarios son muy bajos. -los conocimientos necesarios. -falta de un plan de capacitación. -disminución el rendimiento -desinterés por los nuevos trabajos. -Mala relación del equipo de trabajo. -Dificultades en las relaciones de los líderes. 	<ul style="list-style-type: none"> -dificultades en adaptarse al trabajo. -Los salarios son muy bajos. - la falta de conocimiento en las funciones -falta de capacitaciones. -desinterés por los nuevos trabajo -bajo rendimiento en sus funciones - tensión entre los miembros. -interacción inadecuada con los líderes. -Mala relación entre jefe y asistente. 	<ul style="list-style-type: none"> -falta de motivación. -por la falta de incentivos laborales. - desinterés en funciones nuevas. - disminución de la producción. -faltas de actualización de capacitaciones. - El clima laboral ha disminuido. -relaciones inadecuadas. -menciona las características del líder. 	<p>Los participantes E1, E2 Y E3 coinciden con el problema que enfrenta la empresa en que hay que mejorar la administración del capital humano en organización: como en mejorar la motivación, preocuparnos en las capacidades, conocimientos, las relaciones laborales e incrementar el rendimiento y mejorar el clima laboral</p>	<p>La entrevista E2 indica que también evidencia que presenta dificultades en adaptarse al trabajo.</p>	<p>Se concluye que la administración del capital humano en la empresa mycsa se tiene que mejorar las dificultades que presenta como es la motivación, dar más valor a las competencias como la capacitación, mejoramiento en el rendimiento, el clima organizacional.</p>
2	¿Qué estrategia de administración del capital humano se debe emplear en la empresa?	<ul style="list-style-type: none"> -actividades de charlas. -Reconocer al trabajador. -plan de capacitaciones -incrementar las habilidades y la experiencia -capacitaciones de sus funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> -plan de capacitación. -brinda charlas sobre clima laboral. -entrega de certificados por el mejor trabajador. -implementar más sus habilidades, aptitudes. -Talleres para fortalecer la satisfacción. -identificación de habilidades blandas. 	<ul style="list-style-type: none"> - cronograma de actividades -reconocimientos certificado -brindar incentivo -charlas de relajación. -elevar las competencias - trabajo en equipo 	<p>Los participantes E1, E2 Y E3 coinciden con las estrategias que emplear en la empresa es basado en un plan capacitaciones donde estará plasmado el plan actividades de motivación y clima laboral, brindar reconocimiento a los trabajadores, se debe</p>	<p>La entrevista E2, indica que también las estrategias que mencionó se incluyen en realizar una implementación de la política salarial.</p>	<p>Se concluye que las estrategias que debe emplear Mycsa van a mejorar la motivación, las competencias mediante la capacitación, mejorar la productividad y mejorar las</p>

	a Mycsa?	-compensación por los cumplimientos de objetivo.	-Implementar una política salarial.		emplear incentivos, mejorar las competencias, motivándolos brindándoles charlas a todo el personal		relaciones con todo el equipo de trabajo, tener un clima laboral bueno.
3	¿Cuáles serían las estrategias de motivación que se debe usar en la administración del capital humano en la empresa Mycsa?	-Premiación por el mejor trabajador. -entrega de constancia por cada proyecto. -incentivos otorgarlo a los trabajadores. -evaluar la encuesta la satisfacción del personal.	-reconocimientos por su logros. -brinda certificados de reconocimiento. -brindarle incentivo o bono. -implementación de la política salarial -evaluación la satisfacción salarial y laboral	-Reconocimientos de logros. -entrega certificado al mejor trabajador. -bono o incentivo por su desempeño -Talleres dinámicas para la satisfacción.	Los participantes E1, E2 Y E3 coinciden que para brindarles estrategias de motivación a los trabajadores tenemos que usar mucho el reconocimiento en la empresa como es certificados de logros ya que esto servirá para que se sientan satisfechos y brindar incentivos a los trabajadores.	La entrevista E2 indica que también se debe usar como estrategia la implementación de una política salarial que se debe contar como satisfacción salarial.	Se concluye que para que esté motivado el personal deben de contar con estrategias que le haga sentir al trabajador contento e identificado con la empresa como es ser reconocido, que se sienta cómodo, que su pago sea de acuerdo a sus funciones realizadas.
4	¿Cuáles son las competencias justas para un trabajador de la empresa?	-La facilidad de poder resolver problemas. -El trabajo en equipo. -Conocer las habilidades y aptitudes. -experiencia laboral requerida. -Conocimientos de sus funciones.	-las habilidades, experiencia y conocimientos. -las aptitudes, trabajo en equipo. -capaz de resolver problemas. -Conocimientos en instalaciones.	-los conocimientos del puesto de trabajo. -desarrollar las tareas específicas. -la adaptabilidad y el trabajo en equipo. -Contar con la disciplina. -Tomar las decisiones adecuadas.	Los participantes E1, E2 Y E3 coinciden en las mismas competencias que son necesarios que los trabajadores deben de contar las habilidades que debe tener en el trabajo y cómo actuar	Los tres participantes no tienen ninguna diferencia en sus respuestas debido a que mencionan las mismas competencias	Se concluye que todos los trabajadores dedicados a las instalaciones de torres eléctricas deben de contar con competencias que exige la

	a Mycsa?	-crecimiento de los conocimientos.	-experiencia laboral en el rubro. -experiencia de 5 años	-interactuar con los demás. -evaluaciones de la experiencia son de 180° y 360°. -experiencia 5 años, un año de conocimiento.	dependiendo de la experiencia y los conocimientos que tiene en el campo laboral y la aptitud que debe de tener.	que deben contar los trabajadores	empresa como son habilidades, aptitudes, conocimiento y la experiencia que debe tener para el puesto de trabajo.
5	¿Cómo mejorar la optimización de la productividad de los trabajadores en la empresa Mycsa?	-evaluar el rendimiento. -cumplimiento de logros. -capacitaciones respecto al puesto de trabajo. -cronograma de capacitaciones.	-capacitación con temas de necesidad y puesto de trabajo. -implementar el cronograma de capacitaciones. -evaluar el rendimiento. -cumplimiento de metas y objetivos.	-cronograma de capacitaciones -evaluar su productividad del trabajador mediante indicadores. -evaluar el rendimiento - mejorar el compromiso -charlas de seguridad, actualizaciones	Los participantes E1, E2 Y E3 coinciden en que para mejorar la producción se debe de capacitar a los trabajadores para obtener buenos resultados y mejores rendimientos en el trabajo comprometiéndose en los cumplimientos de las metas y en el entorno.	En la entrevista E3 indica que también es importante la comunicación para incrementar el compromiso en el cumplimiento de metas	Se concluye que para mejorar en Mycsa es primordial capacitar a los trabajadores contando con el cronograma de capacitaciones para que sus resultados se vean reflejados con el compromiso que tiene al cumplir con las metas que se trazan.
6	¿Cómo lograr el clima organizacional adecuado para la empresa Mycsa?	-realizar charlas y reuniones. -cronograma de actividades, -las relaciones entre compañeros -buen trato de líder a asistente. -los líderes deben de saber manejar su personal	-buen liderazgo entre compañeros. -realizar charlas de clima laboral. -cronograma de actividades. -realizar reuniones de integración. -procesos de mejora de liderazgo.	-buena relaciones entre compañeros. -programa de clima laboral. -programas de motivación -charlas de integración con los líderes. -incorporar en las políticas el trato del jefe líder.	Los participantes E1, E2 Y E3 coinciden en que para lograr el clima organizacional adecuado se necesita tres puntos: contar con un buen liderazgo entre las áreas, que haya una buena interacción de	Los tres participantes no tienen ninguna diferencia en sus respuestas debido a que están de acuerdo cómo lograr un clima organizacional	Se concluye que para tener un clima adecuado en la empresa debemos realizar charlas, talleres para que se integren todo el equipo de trabajo y los líderes, de cada área para que haya

					compañeros de trabajo, que todo esté plasmado en la política de la empresa.		comunicación lo cual debe estar dentro de la política.
--	--	--	--	--	---	--	--

Conclusión General de las entrevistas semi estructurada

Podemos concluir que la administración del capital humano en la empresa mycsa es muy importante por tal motivo los problemas como la motivación, clima organizacional, productividad y las competencias que enfrenta la organización, se tiene que enfocarse en plantear estrategias para mejorar en la implementación de un plan de capacitaciones, realizar evaluaciones para identificar las competencias que tiene cada uno, brindar reconocimientos para que el trabajador, que se sienta comprometido por el cumplimiento de metas..

Es importante también en conocer las aptitudes que tiene cada uno junto son sus habilidades que son necesarios para que laboren instalando torres eléctricas a través de eso mejoramos la productividad que tiene la empresa, esto nos va a permitir que el clima laboral sea importante en la organización debido a que se debe de contar con líderes de cada área, impulsando así que es necesario que su relaciones entre compañeros sea buena para que el clima no se vea afectado.

Anexo 6:

Guía de Observación

Empresa	Mycsa
Ubicación	San Martin de Porres
Área	Área de seguridad y salud en el trabajo
Observador	Rossmery Ruth Lazo Urbano
<p>Se redacta la observación sobre las dos personas que laboran en la unidad de estudio donde P1: Encargado de seguridad y salud en el trabajo y P2 Asistente de seguridad.</p> <p>P1: El personal que se encuentra a cargo de los técnicos que labora en obra, elabora los procesos junto con el área de recursos humanos el plan de capacitaciones de seguridad a los técnicos, implementos de protección contra accidentes, materiales necesario para el trabajo, tiene a su cargo 50 técnicos operativos que laboran en obra con un supervisor de seguridad quien está constantemente en reuniones con el jefe del área de seguridad y salud en el trabajo para que ejecute todos los procesos para las instalaciones de torres eléctricas, Para realizar el manejo del personal utilizan el plan estratégico, también utiliza un sistema HM para visualizar los la cantidad de que se encuentran trabajando en obra, la producción por cumplimiento de metas, lo cual realiza cronogramas de actividades. Se visualiza también que el personal de obra no se le está capacitando como debe ser, no se actualizar las capacitaciones que son sumamente indispensable para este tipo de actividad que lo designa para la ejecución a su asistente.</p> <p>P2: El asistente de seguridad se encarga de brindar las charlas ya establecidas en el cronograma de capacitaciones, apoya en la supervisión de cumplimientos de los procesos en las obras realizando visitas, capacitando a los supervisores de seguridad para que cumplan correctamente el proceso, realiza la solicitud de perfil del personal en caso si fuera un trabajador nuevo que lo entregara mediante informe a su jefe inmediato.</p>	

Anexo 7:

Ficha de análisis documental

Empresa	Mycsa
Ubicación	San Martin de Porres
Área	Área de seguridad y salud en el trabajo
Observador	Rossmery Ruth Lazo Urbano
<p>(1) Las capacitación que serán para todo el personal el área de soma junto con el área de Gestión y Desarrollo humano evalúan los posibles temas de capacitación al personal lo cual estaba plasmado en un cronograma con los temas establecidos indicando las fechas, el personal encargado de cada área asear quien exponga, caso contrario será el asistente en temas de capacitación de procesos, las capacitación de seguridad estarán plasmado por el jefe de proyecto. Así mismo se ha tenido dificultad en plasmar las capacitaciones debido a que no se encuentran actualizadas con temas de la coyuntura que estamos pasando.</p> <p>(2) para realizar la contratación del personal se basarán los requisitos que son necesario para el puesto de trabajo que es el perfil del puesto, es una documentación que los jefe del área de seguridad y salud en el trabajo presenta al área de Gestión y Desarrollo humano para la contratación del nuevo trabajador donde indica sus competencias, experiencias, conocimiento del puesto.</p>	

Examen Social		R.M.C.		Domicilio												Actividad Económica				N° Trabajadores		
NYCSA		2021.01.2-4204		Calle Santa Leonor N° 6425 - Urb. Santa Luisa, SMP, Lima												Mantenimiento y Construcción						
Ejecución		Con pabellón, equipamiento y mobiliario de escritorio, 8 cajas AA, 400 metros de tuberías.																				
N°	Tema Capacitación/ Entrenamiento	Área	Personal Objetivo	Duración	Meses												Fecha	Mecanismo de Seguimiento				
					Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic							
					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
1	ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE COMITÉ DE PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	ODH	Todo el personal	1 HOEA			E														07/02/2021	Registros de Capacitación
2	TRABAJO EN EQUIPO	ODH	Todo el personal	1 HOEA			E														21/02/2021	Registros de Capacitación
3	LÍNEA DE NEGOCIO DE NYCSA 1	PRESUPUESTOS	Todo el personal	1 HOEA			E														23/02/2021	Registros de Capacitación
4	¿CÓMO LEER A TROVISTA DE PAZ?	HÓRMONAS	Todo el personal	1 HOEA				E													06/03/2021	Registros de Capacitación
5	ESQUEMA MÉDICO PREVENTIVO A SUS OFICIALES	SSOMA	Todo el personal	1 HOEA				E													11/03/2021	Registros de Capacitación
6	COMUNICACIÓN ASERTIVA	ODH	Todo el personal	1 HOEA				E													20/03/2021	Registros de Capacitación
7	EL EMPAQUE	ODH	Todo el personal	1 HOEA					E												03/04/2021	Registros de Capacitación
8	CONTABILIDAD PARA FINANCIEROS	CONTABILIDAD	Todo el personal	1 HOEA					E												17/04/2021	Registros de Capacitación
9	GESTIÓN DE PROYECTOS	GERENCIA	Todo el personal	1 HOEA					E												24/04/2021	Registros de Capacitación
10	PREPARACIÓN Y RESPUESTA PARA EMERGENCIA	SSOMA	Todo el personal	2 HOEAS						E											20/05/2021	Registros de Capacitación
11	MÁNEJO DE ESTRES	Compas	Todo el personal	1 HOEA						E											23/05/2021	Registros de Capacitación
12	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	ODH	Todo el personal	1 HOEA							E										12/06/2021	Registros de Capacitación
13	LÍNEA DE NEGOCIO DE NYCSA 2	PRESUPUESTOS	Todo el personal	1 HOEA								P									10/07/2021	Registros de Capacitación
14	ECOSISTEMA EN LAS OFICINAS	SSOMA	Todo el personal	2 HOEAS									P								15/07/2021	Registros de Capacitación
15	OPERATIVA NORMAL LOGRO DE RESULTADOS	ODH	Todo el personal	1 HOEA										P							24/07/2021	Registros de Capacitación
16	TOLERANCIA A LA PRESIÓN	ODH	Todo el personal	1 HOEA											P						07/08/2021	Registros de Capacitación
17	PREVENCIÓN DE INCENDIOS	SSOMA	Todo el personal	2 HOEA												P					15/08/2021	Registros de Capacitación
18	MÁNEJO Y CUMPLIDO DE FIRMANZAS	FIRANZAS	Todo el personal	1 HOEA													P				21/08/2021	Registros de Capacitación
19	LIBRETA 200	ODH	Todo el personal	1 HOEA													P				11/09/2021	Registros de Capacitación
20	ERGONOMÍA APLICADA Y METODOLOGÍA PARA SU ESTABLACIÓN	SSOMA	Todo el personal	2 HOEAS														P			14/10/2021	Registros de Capacitación
21	LA DISCIPLINA	ODH	Todo el personal	1 HOEA															P		23/10/2021	Registros de Capacitación
22	TOMA DE DECISIONES	ODH	Todo el personal	1 HOEA																P	02/10/2021	Registros de Capacitación
23	MÁNEJO Y OPTIMIZACIÓN DEL TIEMPO	COMPAS	Todo el personal	1 HOEA																P	23/10/2021	Registros de Capacitación
24	GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS	SSOMA	Todo el personal	2 HOEAS																P	11/11/2021	Registros de Capacitación
25	INTERVENCIÓN EMOCIONAL	ODH	Todo el personal	1 HOEA																P	27/11/2021	Registros de Capacitación
26	NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	ODH	Todo el personal	1 HOEA																P	04/12/2021	Registros de Capacitación
Total de capacitaciones/entrenamientos-programas de ejecución mensual					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL DE CAPACITACIONES Y ENTRENAMIENTOS PROGRAMADOS ANUAL					14	TOTAL DE CAPACITACIONES Y ENTRENAMIENTOS EJECUTADOS ANUAL												0	% CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA ANUAL	0,00%		
Observaciones:																						
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> P: Programado E: Ejecutado </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 30%; height: 80px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30%; height: 80px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30%; height: 80px;"></div> </div>																						

PERFIL DEL PUESTO

DATOS GENERALES

CÓDIGO DEL CONTRATO	XXXXXXXX
CENTRO DE COSTOS	XXXXXXXX
OBRA	XXXXXXXX
AUTOR	XXXXXXXX

INTRODUCCIÓN

REPRESENTANTE OBRA	XXXXXXXX
DNI DEL REPRESENTANTE DE OBRA	XXXXXXXX
INSCRIPCIÓN DE SU PODER	XXXXXXXX
NOMBRE DEL TRABAJADOR	XXXXXXXX
DNI DEL TRABAJADOR	XXXXXXXX
RUC DEL TRABAJADOR	XXXXXXXX
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR	XXXXXXXX

SERVICIOS BRINDADOS POR EL TRABAJADOR - CLÁUSULA SEGUNDA

Supervisor de seguridad

ESTUDIOS Y EXPERIENCIA

Profesional de Ingeniería Ambiental
Experiencia no menor de 5 años en seguridad
Experiencia en supervisión de instalaciones eléctricas

CONOCIMIENTOS

Capacitación en temas de Seguridad, Salud Ocupacional.
Diplomado o curso en Sistemas de Gestión
Diplomado en trabajos de alto riesgo.

PLAZO DEL CONTRATO – CLÁUSULA CUARTA

DEL 26/01/2021 AL 25/02/202

REMUNERACION – CLÁUSULA QUINTA

MONTO DE LA REMUNERACION	S/.2,000.00 por 25 días trabajados
--------------------------	------------------------------------

FECHA DE LA FIRMA DEL CONTRATO

26/01/2021

Anexo 08:

Propuesta

Programa de la administración del capital humano

Se desarrollará un programa de administración del capital humano para mejorar la gestión de los trabajadores de la empresa Mycsa, que busca poder tener una mejoría de motivación en los trabajadores, donde mejorará las competencias que deben tener cada trabajador para que así mejore su productividad y tengan un buen clima organizacional. El programa está basado en base a la investigación del presente trabajo, del mismo modo busca que la empresa mejore en su gestión a través del programa planteado.

Dentro del programa estarán incluido los siguientes puntos:

- Plan de Intervención de Clima Laboral 2021
- Cronograma de actividades
- Programa de capacitación
- Política Salarial (incentivos)

Objetivo

Llevar a cabo este programa al personal técnico para mejorar la administración del capital humano.

Alcance

Sería a todo el personal técnico que realiza las instalaciones de torres eléctricas incluyendo a los administrativos.

Pasos del programa de administración del capital humano

Reunión con el encargado de obra y con el encargado de Gestión Desarrollo Humano, donde se escuchara las nuevas ideas y propuestas que estará incluido dentro del programa, que servirá para que el personal se sienta satisfecho para obtener un buen clima con los obreros.

1. Compromiso con gerencia

Se busca la aprobación de los tres gerentes (el Gerente General y el Gerente de Proyecto) quienes aprobarán los temas a tratar que estará incluido en el programa de la administración del capital humano.

2. Sensibilización al personal de obra.

A través de las capacitaciones, la implementación de la política salarial, las actividades planteadas, se espera que el personal se sienta satisfechos con lo que le brinda la organización, brindándoles así un buen clima laboral en la empresa.

3. Conformación de equipo responsable de las capacitaciones

Los responsables de ejecutar este programa serán el encargado de Gestión y Desarrollo Humano, el Supervisor de seguridad y el jefe de seguridad y salud en el trabajo (soma). Quienes estarán comprometidos con los trabajadores para mejorar la productividad.

4. Contexto de la organización.

La empresa cuenta con 50 personales de obra con un supervisor de seguridad, donde estará más enfocado el programa de la gestión del personal, además se incluirá el personal administrativo.

5. Personal interesadas

Todo el equipo que realiza las instalaciones de torres eléctricas y personal administrativo que está involucrado.

Etapas del programa de administración del capital humano.

Etapa 1: Identificación

Una vez que hemos desarrollado el presente trabajo y haberle aplicado mediante las técnicas de observación y las entrevistas semiestructuradas, se llegó a concluir que tan importante es el desarrollo del programa de la administración del capital humano, donde dentro de esta etapa de identificación como inicio se utilizará el plan de capacitaciones, el cronograma de actividades, implementación de la política salarial y el cronograma de capacitaciones 2021, donde se buscará que la organización tenga un buen manejo a través de este programa para emplearlo a sus trabajadores.

Etapa 2: planeamiento

Se desarrolla un cronograma de actividades que ayudará a la empresa a tener un mejor manejo en la organización de brindar reconocimiento a los trabajadores por cumplimiento de metas o logros, donde se sentirá satisfecho en la empresa de que su labor sea reconocida, además de mejorar su compensación o sueldo donde se implementará la política salarial permitiéndole a la empresa a poder distribuir los sueldos equitativamente según sus puestos de trabajo, brindándoles así mismos incentivos para que se sientan contentos, en el caso de no saber cómo gestionar a los trabajadores de obra este programa será útil porque indicará pasos y programas para mejorar la gestión de ellos.

Etapa 3: Ejecución

Se desarrolla el cronograma de actividades que se plasmará dentro de ello para mejorar el clima laboral en la empresa estableciéndose como fecha de inicio del 02 de agosto al 14 de Setiembre, es el proceso que va incentivar a los trabajadores a levantar su estado de ánimo (la motivación) donde el jefe de seguridad y salud en el trabajo junto con el encargado de planta deberán ejecutar el cronograma con las fechas ya planteadas.

Un cronograma de capacitaciones que se realizará desde agosto a diciembre 2021, dentro del proceso de gestión del personal el cronograma dará inicio en agosto a diciembre con temas actualizados para el personal de obra, el jefe de

seguridad y salud en el trabajo en coordinación con el supervisor de obra deberá poner en ejecución las capacitaciones a todo el personal que se encuentre en obra.

Política salarial se realizó un manual que ayudará a la empresa a ofrecer remuneraciones equilibradas de acuerdo a su puesto de trabajo donde se va a satisfacer las necesidades de los trabajadores, donde busca la empresa a distribuir equitativamente las cantidades asignadas en la remuneración de cada uno que su compensación sea justa de acuerdo a su puesto de trabajo.

Etapa 4: Reflexión.

Se analiza los resultados del programa de capacitación, cronograma de actividades, Plan de Intervención de Clima Laboral 2021 y la política salarial, donde el objetivo es admitir los progresos de los resultados se obtienen para mejorar en el 2021.

Cronograma de actividades

La necesidad de mejorar la gestión del personal en la empresa Mycsa en el área de Seguridad y salud en trabajo dirigido al personal técnico y al personal de sede central, está diseñado y para visualizar la planificación de actividades siendo así también se visualizará el monitoreo, evaluaciones del progreso y recompensar a los mejores trabajadores de la empresa mediante cronogramas de actividades dando inicio del 30-08-2021 al 12-10-2021.

Objetivo

- Elaborar la propuesta en el programa propuesto basado en talleres programados para mejorar la gestión del personal.

Cronograma de actividades			
Nombre de la actividad	Duración	Comienzo	Fin
Fase 1: Programa de motivación			
- taller 1: Reconocimiento laboral			
• Motivación de logros e integración.	2 días	30-08-2021	31-08-2021
Fase 2: liderazgo en proyecto y sede central			
-taller conociendo el líder de tu área de trabajo			
• Juego - que conoces de tu jefe de are	2 días	13-09-2021	14-09-2021
Fase 3: Estado emocional			
-taller de Emociones			
• Juego - enfrentando tus miedos	2 días	27-09-2021	28-09-2021
Fase 4: Equipo de trabajo			
• Juego - Que conoces de tus compañeros			
• Juego de integración	2 días	11-10-2021	12-10-2021

Programa de capacitación

El programa de capacitación tiene la intención de ampliar las habilidades, las experiencias, los conocimientos y capacidades de todo el personal técnico con el fin de mejorar talentos humanos más competentes. Además se busca identificar los riesgos que pudiera presentar. Sin embargo más allá de esto, busca estimular los interés de todos los trabajadores de ejecutar este programa, así mismo de incentivar la colaboración en las diversas actividades sobre los factores de riesgo y condiciones inseguras, busca también en mejorar el clima laboral, la productividad, la motivación y mejorar la capacidad de los empleados para identificar y repostar factores de riesgos presentes en su labor.



Programa de capacitaciones

MYCSA SA.

Objetivo general

Construir al desarrollo de las habilidades y conocimientos de los empleados de los trabajadores técnicos, con aspectos de seguridad, cuidado en la salud y mantener un buen clima laboral, lo cual apoya a elevar el rendimiento en las labores que realizan.

Objetivos específicos:

- Promover los conocimientos, habilidades para enfrentar nuevos cambios relacionados con la política y la administración.
- Dar a conocer las habilidades requeridas en los puestos de trabajo.
- Programar las capacitaciones acorde a las necesidades mostradas.
- Mostrar la propuesta para la aplicación del programa, para seguimiento a los trabajos de capacitaciones.

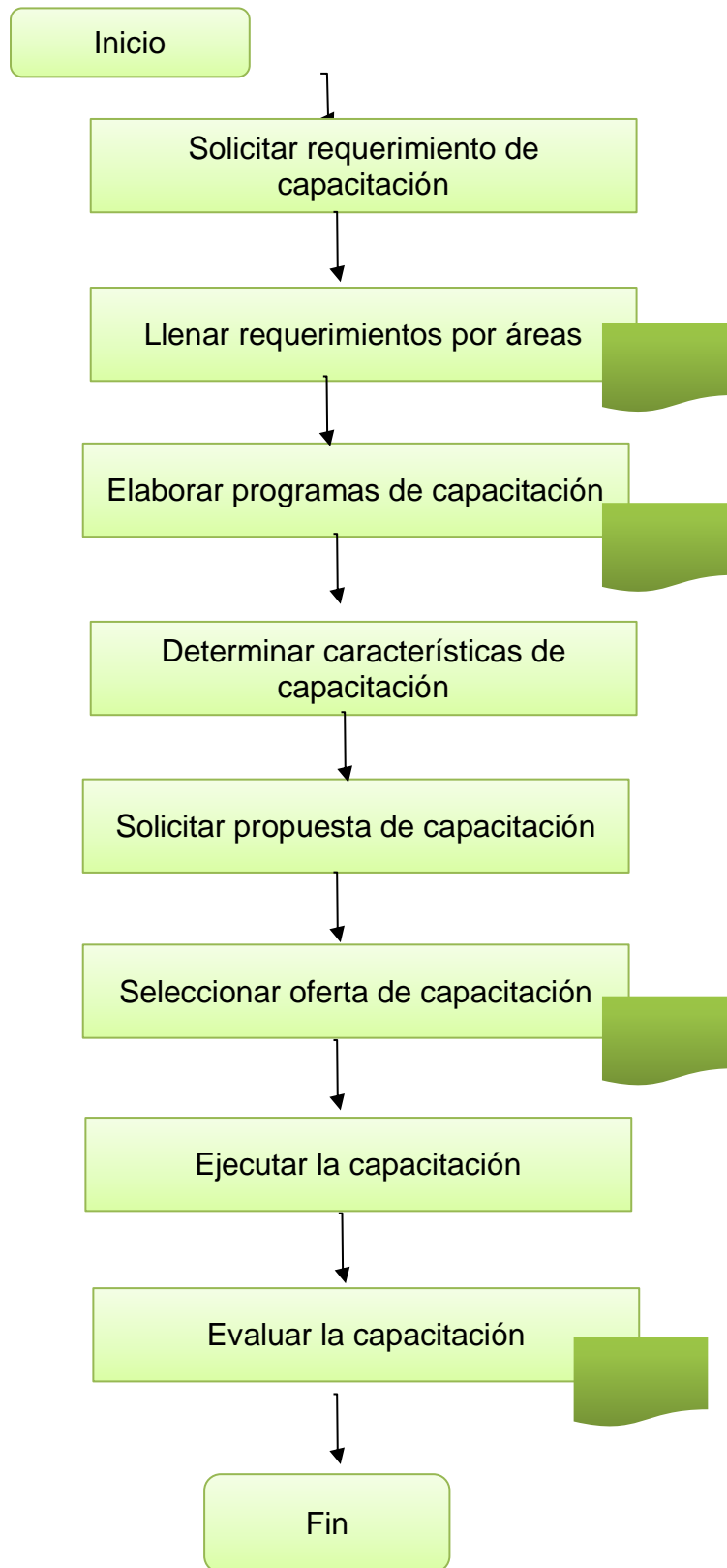
Metas:

- ✓ Ejecutar el programa de capacitación con la totalidad de actividades planteadas.
- ✓ Conseguir la participación del personal en la capacitación.
- ✓ Que los trabajadores tanto jefes de área como auxiliares y asistentes cumplan con el total de horas de capacitación al año.

Acciones a desarrollar:

Las operaciones para el desarrollo del Plan de Capacitación permitirán que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo, para prevenir factores de riesgos laborales, para eso se considera capacitar en los siguientes temas:

Diagrama de flujo de capacitación



Política Salarial

Conforme al reglamento de la ley 30709, “ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” se plantea implementar en la empresa Mycsa para mejorar la satisfacción salarial de los trabajadores de acuerdo a su puesto de trabajo implementando en el mes de agosto.

Objetivo:

Orientar a la empresa mycsa a llevar a cabo la aplicación de una política de salarios y prestaciones al personal, con equidad y justicia para obtener un servicio con mayor eficiencia y beneficio a la organización.

Objetivo específicos

- ✓ Estimular a los empleados para lograr mayor satisfacción en su empleo.
- ✓ Mejorar las funciones que realizan a diario.
- ✓ Garantizar una mayor estabilidad y conservación de los empleados.
- ✓ Promover una mayor responsabilidad de los empleados hacia la empresa.

Criterios para definir la escala de sueldos y salarios

En general, los salarios de los empleados se podrán modificar por las siguientes causas:

- ✓ Por aumentos generales de salarios
- ✓ Evaluaciones del desempeño
- ✓ Promoción a puestos nuevos o vacantes
- ✓ Reclasificación de puestos

Diagrama de flujo de remuneraciones

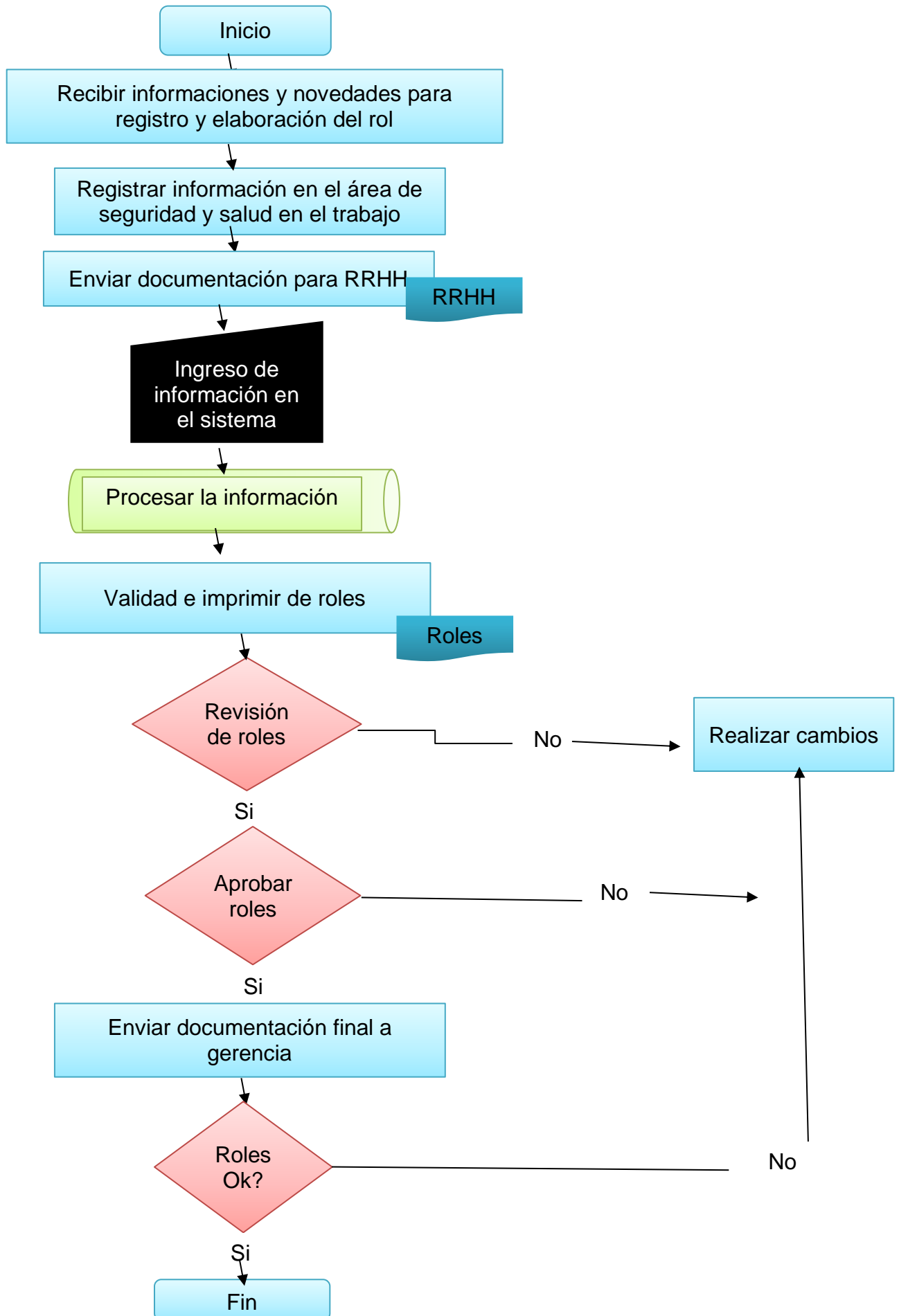
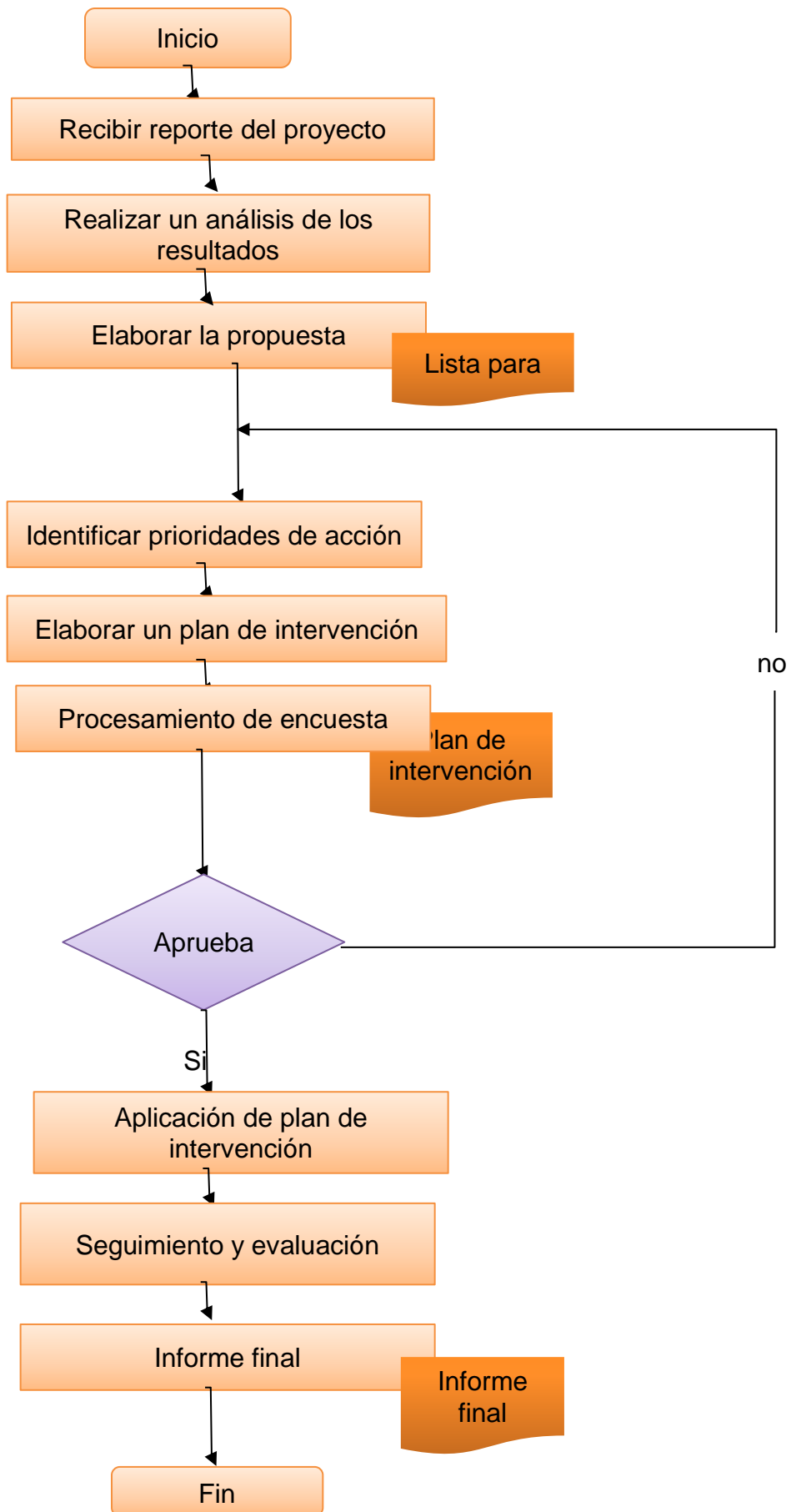


Diagrama de flujo de Incentivos



Plan de Intervención de Clima Laboral 2021

El presente Plan de Intervención de Clima Laboral, se orienta a mejorar las condiciones laborales, contribuyendo a la satisfacción de los trabajadores y optimizando el rendimiento, permitiendo así entregar a los usuarios una atención integral de alta calidad en el clima laboral.

Visión

Que los trabajadores técnicos que están capacitados en generar conocimientos de mejora continua en relación al clima Laboral y las jefaturas incorporen esta práctica como una herramienta de Gestión.

Objetivos

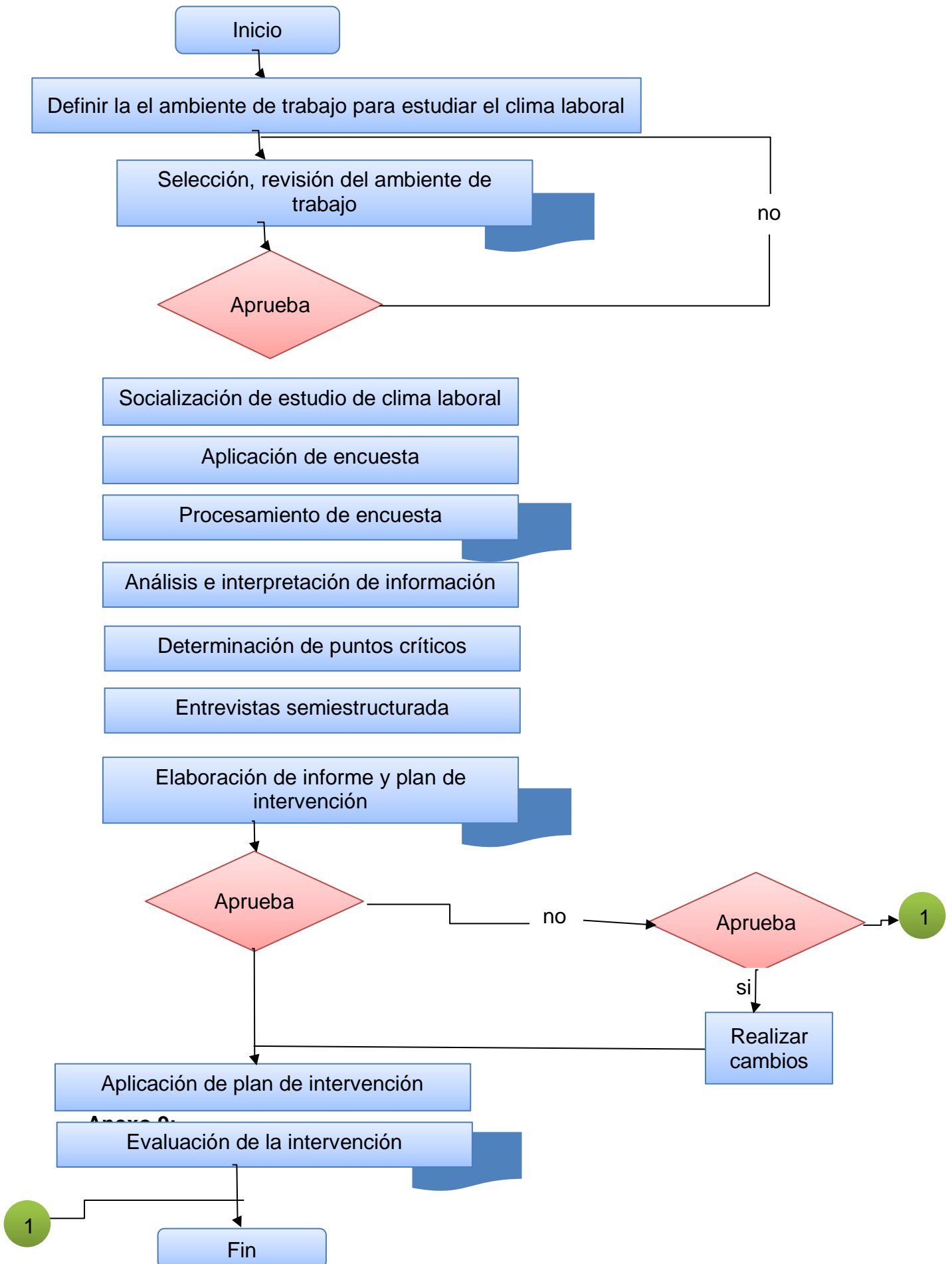
- Mejorar el clima organizacional promoviendo la buena relación entre compañeros y jefes en obra.
- Desarrollar el Plan de Intervención de Clima Laboral en los trabajadores de obra.
- Desarrollar instancias de reconocimiento de logro hacia el trabajo realizado por los trabajadores de obra.
- Potenciar competencias de trabajo en equipo y liderazgo en los funcionarios, promoviendo la colaboración entre diferentes unidades.

Metas

- Lograr más de 65% que los trabajadores de la empresa mycsa aprecien la importancia de contar con un conveniente Clima Organizacional, porque de esta manera se contribuirá a reducir los problemas de la institución.
- Capacitar al 100% de jefes de cada área y al supervisor de obra de la empresa Mycsa, acerca de la importancia y las estrategias que se necesitan para mejorar el Clima Organizacional.

Descripción de Actividades:	tiempo
Conocer las actividades a desarrollar durante el periodo 2021. Una vez que el plan esté aprobado por la empresa, se publicará en la página y en el periódico mural de la empresa.	2021
Potenciar competencias de trabajo en equipo y liderazgo brindando charlas todos las mañana a los encargados de obra	2021
Taller de Trabajo en Equipo y Clima Laboral que estará contemplado en el cronograma de actividades.	2021
Taller de Liderazgo y Trabajo en Equipo: Este taller está contemplado cronograma de actividades	2021
Entrega de boletín institucional al correo electrónico institucional que incluya temas y noticias de interés para los funcionarios.	3er y 4to trimestre 2021
4. Taller de acompañamiento de líderes con el fin de mejorar las relaciones con los compañeros incluyendo a todo el personal que labora en obra incluyendo al supervisor de obra	1 vez cada mes
Reuniones informativas mensuales al grupo de funcionarios que se encuentran en la empresa.	mensual
Reconocimiento por cumplimiento de logros o metas al terminar la obra a los trabajadores que se encuentran en planta.	culminación de obra

Diagrama de flujo de clima laboral



Otras evidencias



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 8 de junio de 2021
Carta P. 0326-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Ing
HENRY AGUSTIN CORDOVA CORZO
GERENTE GENERAL
MYCSA SOCIEDAD ANONIMA - MYCSA S.A

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LAZO URBANO, ROSSMERY RUTH; identificada con DNI N° 43268774 y con código de matrícula N° 6700131721; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador LAZO URBANO, ROSSMERY RUTH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





Lima, 10 de Junio de 2021

Dr
Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO

Es grato dirigirme a usted, para indicarle la autorización del permiso solicitado con fines de investigación académica que se le brindara a la Srta ROSSMERY RUTH, LAZO URBANO; identificada con DNI: 43268774 para que desarrolle su grado de MAESTRA y desarrolle el trabajo de investigación con el título:

La administración del capital humano en una empresa dedicada a las instalaciones de torres eléctricas de alto voltaje, 2021

atentamente


MYCSA S.A.
Henry Cordova Corzo
GERENTE GENERAL

Calle Santa Leonor 6413, Urb. Santa Luisa - San Martín de Porres
Lima 31 Telf. (511) 627-2010