



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

**Propuesta de estrategia del modelo GOBLO para mejorar
la gestión de recursos humanos en una empresa privada,
Lima 2022**

**Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Dirección de Empresas**

AUTORA

Br. Rodríguez Gálvez, Deyci Cesarina

ORCID

0000-0003-4172-0509

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

Sociedad y transformación digital

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA DE LA UNIVERSIDAD

Gestión, negocios y tecnociencia

LIMA – PERÚ

2022

Miembros del jurado

Presidente del Jurado

Mg. Gustavo Bernnet Bernnet Alfaro Peña

.....

Secretario

Dra. Elvira Garcia Huamantumba

.....

Vocal

Dr. Percy Junior Castro Mejía

.....

Asesor metodólogo

Dr. David Flores Zafra

ORCID 0000-0001-5846-325X

Asesor Temático

Dr. Luis Miguel Puppi Ugaz

ORCID 0000-002-2938-2992

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por permitir que logre mis metas, a mi hijo y familia que siempre me brindaron su apoyo incondicional.

Dedicatoria

Mi tesis va dirigida a mi madre quien me ha ayudado en todos los momentos, ha sido mi mayor fuerza y mi soporte durante todo este tiempo, a mi hijo por ser mi motivo para seguir día a día y a mi padre y hermanos que estuvieron ahí presente dándome la energía que necesitaba.

Declaración de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA		
	CÓDIGO: UPNW-EES- FOR-017	VERSIÓN: 01	FECHA: 30/11/2020
		REVISIÓN: 01	

Yo, Rodríguez Gálvez, Deyci Cesarina estudiante de la escuela académica profesional de Negocios y Competitividad de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaró que el trabajo académico titulado: “Propuesta de estrategia del modelo GOBLO para mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa privada, Lima 2022”, para la obtención del Título Profesional de Administración y Dirección de Empresas es de mi autoría y declaró lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo pueda ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determinan los procedimientos establecidos por la UPNW.



.....
Firma



Huella

Rodríguez Gálvez Deyci Cesarina

DNI: 76384379

Lima, 8 de marzo de 2022

índice

Carátula	i
Miembros del jurado	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Declaración de autoría	v
índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Índice de cuadros	x
Resumen	11
Abstract	12
I. 13	
II MÉTODO	28
2.1 Enfoque, tipo, diseño, sintagma y métodos	28
2.2 Población, muestra y unidades informantes	29
2.3 Categorías y subcategorías apriorísticas	30
2.4 31	
2.5 33	
2.6 33	
III. RESULTADOS	30
3.1 Descripción de resultados cuantitativos	30
3.3 Diagnostico	47
3.4 Propuesta de solución	51
3.4.1 Priorización de los problemas	51
3.4.2 Consolidación del problema	51
3.4.3 Fundamentos de la propuesta	51
3.4.4 Categoría solución	52
3.4.5 Direccionalidad de la propuesta	52
4.1 Discusiones	55
	6

4.2. Conclusiones	58
4.3. Recomendaciones	59
V. REFERENCIAS	60
ANEXOS	70
1: Matriz de consistencia	71
Anexo 2: Evidencias de la propuesta	72
Anexo 3: Instrumento cuantitativo	82
Anexo 5: Base de datos	86
Anexo 6: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental	87
Anexo 7: Pantallazos de atlas Ti.	92
Anexo 8: Fichas de validación de la propuesta.	99
Anexo 9 Matriz de trabajo	114

Índice de tablas

Tabla 1. Categorización	26
Tabla 2. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría reclutamiento del personal.	30
Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la selección de personal	31
Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría evaluación de desempeño.	33
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría capacitación de personal	34
Tabla 6. Pareto de la categoría recursos humanos.	36

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de ishikawa.	12
Figura 2 Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría reclutamiento del personal	30
Figura 3. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría selección de personal.	32
Figura 4. Frecuencia y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría evaluación de desempeño.	33
Figura 5. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría capacitación al personal	35
Figura 6. Pareto de la categoría de recursos humanos.	37
Figura 7 Análisis cualitativo de la subcategoría reclutamiento del personal.	40
Figura 8 Análisis cualitativo de la sub categoría selección del personal	41
Figura 9. Análisis cualitativo de la sub categoría evaluación de desempeño.	43
Figura 10 Análisis cualitativo de la sub categoría capacitación del personal.	44
Figura 11. Análisis de la categoría recursos humanos	47
Figura 12. Nube de palabras.	50

Índice de cuadros

Cuadro 1. Matriz de direccionalidad de la propuesta.	53
Cuadro 2. Matriz de actividades y cronograma	54

Resumen

El estudio tuvo como objetivo proponer el modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos para mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa privada, Lima 2022. La metodología utilizada se basa en el enfoque mixto, de tipo proyectiva, con un diseño secuencial explicativo, sintagma holístico y la aplicación de los métodos analítico, deductivo e inductivo. La encuesta fue dirigida a 40 colaboradores y 3 unidades informantes: gerente general, administrador y supervisor. La técnica e instrumentos utilizados corresponden a la encuesta y las entrevistas.

Los resultados evidencian que las propuestas como: (a) actualizar el proceso técnico de reclutamiento digital, utilizando el modelo de goblo nos permitirá tener una mejor organización y control de personal por las diferentes fuentes que se está convocando además; (b) realizar una evaluación de 360° aplicando el modelo de GOBLO, nos ayudara a mejorar sus habilidades individuales, a motivarles a los colaboradores y coordinar sus funciones asignando metas para que su desarrollo sea eficiente; (c) utilizar un liderazgo transformacional utilizando el modelo de goblo permitirá mejorar la comunicación para trabajar en equipo y capacitar al personal para que aumente su calidad de trabajo, por lo tanto se concluyó que, mediante los objetivos establecidos se lograra mejorar la gestión del área de recursos humanos.

Palabras claves: Goblo, evaluación de desempeño, comunicación, reclutamiento, liderazgo.

Abstract

The study aimed to propose the organizational management model based on the achievement of objectives to improve human resource management in a private company, Lima 2022. The methodology used is based on the mixed approach, projective type, with a sequential design. explanatory, holistic syntagma and the application of analytical, deductive and inductive methods. The survey was addressed to 40 employees and 3 informant units: general manager, administrator and supervisor. The technique and instruments used correspond to the survey and the interviews.

The results show that proposals such as: (a) updating the technical process of digital recruitment, using the goblo model will allow us to have a better organization and control of personnel through the different sources that are also being convened; (b) carry out a 360° evaluation by applying the goblo model, it will help us improve their individual skills, motivate employees and coordinate their functions by assigning goals so that their development is efficient; (c) using a transformational leadership using the goblo model will improve communication to work as a team and train staff to increase their quality of work, therefore it was concluded that, through the established objectives, it will be possible to improve the management of the area From Human Resources.

Keywords: Goblo, performance evaluation, communication, recruitment, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad toda empresa debe tener como activo principal los recursos humanos, esta área abarca las capacidades, competencias, experiencias, conocimientos, motivaciones que pueden brindar los colaboradores en una empresa, además permite conseguir que la empresa tenga un buen funcionamiento. Valderrama (2021) define que, el prestigio en una organización depende de dirección de los recursos humanos, por lo cual es importante que las empresas deben reclutar los mejores talentos, invertir en el personal, mantener un buen clima laboral, lograr que desarrollen íntegramente sus habilidades en forma individual, grupal, además brindarles el asesoramiento necesario para que logren sus objetivos tanto en lo personal y dentro de la empresa.

En un estudio realizado en Cuba sobre la gestión de los establecimientos de salud se logró reseñar la insuficiencia de recursos humanos, bajo nivel de competencia por parte de gerencia, carencia de insumos, maltrato a los empleados, falta de organización, estos resultados resultan muy útiles para los gestores que tienen la responsabilidad de tomar decisiones mejoren la dirección de recursos humanos para restablecer la calidad de servicio el trabajo en equipo y lograr una satisfacción en los usuarios (Espinoza et al., 2020).

Rojas et al.(2020) afirmo que, el 87.5% de los encuestados, consideran que carecen de planificación de recursos humanos para desarrollar mejor sus destrezas e inteligencia, existe un ausentismo por parte de la plana directiva, es necesario tener en cuenta la iniciativa de acatar el proceso de reclutamiento, selección y evaluación al momento de contratar al personal operativo de la empresa FISIM SAC, para una buena organización en la gestión del talento humano.

Díaz et al. (2019) establece que, establece que no existe una buena relación en la capacidad de los colaboradores y la coordinación de recursos humanos debido a que no se brinda capacitaciones para que el personal pueda desarrollarse mejor y aporte nuevas ideas, brinden solución a los problemas y crear nuevas estrategias para lograr sus planes establecidos. Asimismo, Otazu (2019) determina que, determina que no existe una relación positiva directa entre la tutela de recursos humanos y la administración de salud pública. Esto se debe a que, en factores como el liderazgo, el desarrollo propio y profesional, la estabilidad laboral, entre otros; los trabajadores consideran que la empresa no los desarrolla como debería ser

En un estudio realizado en España se logró identificar que la mayor parte de las empresas no cuentan con un sistema integral para la alineación de recursos humanos, hay altos índices en rotación de personal, bajo nivel de participación de desempeño laboral, falta de compromiso, la cual no hay capacitación para sus colaboradores y se necesita crear un plan estratégico para adecuarlo a la gerencia administrativa para potenciar el desarrollo humano (Calderón,2003)

Con la ayuda de la herramienta de Ishikawa se logró determinar las siguientes causas por lo cual existe una mala gestión de recursos humanos en una empresa privada: (i) la falta de motivación al personal; (vii)malas relaciones en el ambiente laboral; (iii) falta de compañerismo; (iv) los bajos resultados de producción; (v) malos procesos de reclutamiento y selección; (vii) no se evalúa bien los candidatos; (viii) ausencia de capacitación; (ix) falta de comunicación.

Para la identificación de problemas, causas y consecuencias se realizo la matriz que corresponde al árbol de problemas como se aprecia en la matriz 3 que pertenece al árbol de problema como se aprecia en (ver anexo10) y el esquema de Ishikawa, en la figura 1.

Figura 1.

Diagrama de ishikawa.

Verificando las diversas fuentes de conocimiento, a través de la búsqueda de artículos y tesis en el contorno nacional e internacional tenemos:

Fernández (2020) en su indagación realizado sobre los puestos de competencias de recursos humanos, tuvo como objetivo determinar la falta de competencias y las características cualitativas e individuales de un empleado que le impulsa a mostrar su levantamiento de capacidad por competencias que concederá a mejorar la gerencia administrativa. El estudio fue de tipo documental y con método analítico. Asimismo, concluyó que para tener una buena administración de recursos humanos es indispensable evaluar de manera constante al personal mediante la motivación, verificar su desarrollo de talento y evaluando su desempeño. Del presente estudio, se empleará el marco teórico y la justificación para fortalecer el estudio en curso.

Choque (2019) en su estudio para el mejoramiento de recursos humanos, tuvo como objetivo brindar a la entidad un ofrecimiento de gestión, en el contexto de los Códigos de conducta, ética y gobierno corporativo. Utilizó una estrategia de tipo documental, un método analítico y la técnica de revisión documental. Concluyó que, la administración de talento humano, el análisis de las actitudes, la evaluación de desempeño, la estimulación y el desarrollo del talento humano son aspectos que deben ser evaluados por un grupo multidisciplinario en la organización, para tener en cuenta el alto nivel de la organización y ver qué aspectos se puede mejorar. Finalmente, del estudio realizado se considerará la metodología y el instrumento en la investigación.

Vargas (2018) en su estudio realizado para la capacitación de recursos humanos, tuvo como objetivo principal la intervención del talento humano en el desenvolvimiento de los procesos estratégicos, debido a que es fundamental para el establecimiento de los objetivos y estrategias a alcanzar. Utilizó un diseño experimental y el método inductivo, además llegó a la conclusión la falta de relaciones humanas y la mala comunicación con los clientes hace que tengamos que realizar capacitaciones continuas reforzando el conocimiento y la importancia de la comunicación para mejorar el buen trato de acuerdo con el lugar de trabajo. Del presente estudio, se usará el marco teórico y los instrumentos para reforzar el estudio en curso.

Guerrero (2018) en su indagación sobre las competencias de los recursos humanos, tuvo como objetivo importante, comprobar si los colaboradores que laboran en bibliotecas públicas de México y Colombia, junto al modelo educativo por competencias logran un perfil adecuado a la biblioteca pública según las directrices internacionales, además realizó un estudio tipo documental utilizó como instrumentos libros y revistas. Concluyó que las asignaturas de formación que brindan a los recursos humanos en las bibliotecas públicas de las regiones de México y Colombia son insuficientes, porque se basan en la experiencia y no en personas con educación básica, aquellas personas que aún carecen de muchos espacios de formación que les ayuden a adoptar nuevas habilidades relevantes para sus necesidades y no se cumple con las actividades de desempeño laboral y así responder a los desafíos que plantea la globalización y los constantes cambios que plantea la tecnología, requieren de una formación regular y de recursos humanos adecuados.

Amezcuca (2018) a través de su estudio sobre propuesta de criterios de certificación para profesionales de recursos humanos determina como objetivo que este trabajo contribuye al desarrollo organizacional de las empresas a través del incremento de una propuesta de un modelo de criterios de certificación enfocado a profesionales que laboran en la zona funcional de talento humano de la ciudad de México y logro concluir que los certificados de recursos humanos profesionales tienen influencia directa en el desempeño profesional, también brindan beneficios como confiabilidad, confianza, seguridad, respeto y excelencia del lugar de trabajo, creando un compromiso de trabajar y garantizar el conocimiento, la recopilación y la obtención del conocimiento. Del presente estudio se utilizará el marco teórico y los instrumentos para establecer el estudio.

Navarro (2014) en su investigación sobre el modelo de gestión organizacional para el logro de metas, tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión que impacte tiempo en el desempeño de la organización. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, con un diseño no experimental y un método deductivo. Además, utilizó la técnica de las encuestas para un total de 50 empleados. Concluyó que el modelo de gestión organizacional puede ser aplicado en cualquier puesto o cargo, debido a que los elementos que intervienen pueden adaptarse para mejorar cualquier factor de la organización teniendo como finalidad lograr los objetivos. Este antecedente servirá como aporte en el marco teórico, instrumentos y discusiones.

En el ámbito nacional:

Solís (2021) en su investigación sobre recursos humanos y gestión empresarial. Tuvo como objetivo identificar la conexión entre ambas variables. La indagación utilizó un rumbo cuantitativo, tipo básico con una alineación no experimental de corte transversal. Asimismo, aplicó la técnica de encuesta a 100 trabajadores, concluyó que hay una alta correlación entre la gestión empresarial y los recursos humanos además existe un alto grado de correlación entre la selección del personal y la gestión empresarial en los colaboradores.

Romero (2021) en su investigación sobre política laboral y auditoría de recursos humanos, se propuso evaluar la relación entre estas dos variables. La indagación se basó en un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, con un diseño no experimental, un método deductivo, aplicó la técnica de encuesta aplicada a 22 trabajadores. Concluyó que cuanto mejor sea la auditoría de recursos humanos, en la empresa será mejor las políticas laborales porque existe una relación directa entre ellos. Con base en este estudio, se empleará un marco teórico y herramientas para mejorar la investigación.

Montoya (2021) en su investigación sobre el impacto de la inteligencia artificial en los procesos de recursos humanos internacionales, tiene como objetivo determinar si las empresas peruanas utilizan la inteligencia artificial en el transcurso de selección. Este estudio aplicó un enfoque cuantitativo y cualitativo, tipo descriptivo, con un diseño no experimental y un método explicativo. Se adjudicó la técnica de entrevista y encuesta en las empresas que utilizan intelecto

artificial en el transcurso de selección a 22 empresas. Concluyó que si las empresas utilizan la inteligencia artificial desarrollan de manera eficiente su gestión y manejo administrativo, ya que posee una impresión positiva en la gestión de selección en recursos humanos internacionales. A partir del estudio actual, se utilizará como el marco teórico y la herramienta para la investigación en curso.

Ferreya (2020) en su investigación sobre la gestión de estrategias de recursos humanos, tuvo como objetivo recopilar datos de la gestión estratégica para ver cómo se ha ido identificando las oportunidades y tendencias. El análisis aplica un enfoque descriptivo, tipo transversal con un diseño no experimental, método cualitativo y cuantitativo, además empleo la técnica de encuesta, matriz toda, efe, aplicada en toda el área de ventas de la empresa. Concluyó que en la investigación realizada reconoce la importancia de los recursos humanos, pero se logra abordar más otros temas de cultura organizacional, clima organizacional y satisfacción. Del presente estudio, el marco teórico y las herramientas se utilizarán para mejorar la investigación realizada.

Melgarejo (2019) en su investigación sobre la dirección de recursos humanos en relación con el E-commerce, tuvo como objetivo establecer y decretar qué relación hay entre la gestión de recursos humanos por competencia y el e-commerce en una agencia de viajes. La investigación utilizó un enfoque mixto, tipo aplicada y transaccional, con una alineación no experimental y un método descriptivo correlacional. Por lo cual, se usó la técnica de entrevista a 7 gerentes de agencias de viaje. Concluyó que, para destacar la dirección del personal, la agencia de viajes necesita que sus colaboradores estén más capacitados en el-commerce y en los recursos tecnológicos para así mejorar las competencias, actitudes y habilidades para el logro de objetivos. Con basa en este estudio, se empleará un marco teórico y herramientas para mejorar la investigación.

Vega (2016) en su investigación sobre distinguir los factores estratégicos de la comunicación organizacional en el logro de objetivos de la Municipalidad de Quiruvilca. Tuvo como objetivo decretar si la eficiencia comunicativa es un factor estratégico de la comunicación organizacional en el logro de objetivos, la presente investigación es descriptiva, con una delineación no experimental, transversal, aplicó como técnica la encuesta y el instrumento fue un

cuestionario. Concluyó que la eficacia comunicativa si es un factor estratégico de la comunicación organizacional en el logro de los objetivos. Es decir, la comunicación es el medio que une a las personas para lograr la coordinación y planeación y ser más productivos. Del presente estudio, el marco teórico y las herramientas se utilizarán para mejorar la investigación realizada.

En la presente indagación, se empleó las siguientes teorías: (a) teoría de administración científica que va relacionada junto los recursos humanos porque la cooperación de todos es básico para el crecimiento de la empresa; (b) la teoría clásica, está apoyado en la repartición de tareas que permite mantener el orden y tener una buena organización para obtener buenos resultados; finalmente (c) teoría de las relaciones humanas esto va con relación con los recursos humanos porque la parte más importante de una organización es reconocer el comportamiento del trabajador debido a que cada persona es única con diferentes cualidades y motivarlos para tener mayor bienestar con el entorno.

La teoría de la administración científica tiene como fin hacer entender que debe existir cordialidad y hacer que haya cooperación entre toda gerencia – trabajadores; y así de manera unida luchar para el logro de sus objetivos. Según Chiavenato (2017) su objetivo principal de recursos humanos es inventar, preservar y ampliar un grupo de personas con habilidades, promoviendo la motivación y satisfacción para alcanzar los objetivos de la organización. Todo ello, guarda relación debido a que la cooperación de todos es insustituible para la capacidad empresarial.

La teoría de la organización tiene como premisa que la mejor manera de organización está justificada a base de la distribución de funciones, que se comparten en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son ampliados por uno o más puestos. Es decir, guardan relación debido a que al asignar funciones permite mantener el orden y tener una buena organización para obtener buenos resultados.

La teoría de las relaciones humanas procura resaltar el trato y las diferentes relaciones entre los grupos de personas que laboran en la empresa, la motivación es el elemento más importante dentro de esta teoría, porque permite florecer su destreza y conocimientos a fin de lograr los

objetivos, se relaciona con la parte más importante de una organización, porque es reconocer el comportamiento del trabajador debido a que cada persona es irremplazable y motivarlos es una premisa para tener mayor bienestar con el entorno.

El alcance de dicho estudio se desarrollará basándose en el enfoque mixto; con la finalidad de poder aportar una fuente de información o marco teórico al momento de realizar investigaciones holísticas a diversos profesionales. Como parte de los instrumentos y técnicas de trabajo, se utiliza un cuestionario, y una entrevista para realizar el diagnóstico y resultado. Finalmente, como importancia social dicho análisis permitirá mejorar la comunicación interna de la empresa. Asimismo, se conseguirá capacitar al personal para tener un mejor desempeño, también se regulará los contratos del personal, brindaremos todos sus beneficios a su vez y lograremos tener una buena organización en la empresa.

Cómo magnitud práctica del actual escrito: se mejorará la dirección de recursos humanos, tendríamos un buen líder que dirija la organización, de tal manera que se mejore la comunicación para tener un trabajo en equipo, se conseguirá capacitar al personal para tener un mejor desempeño. Por ello, se regulará la evolución de reclutamiento y selección para tener una buena organización dentro de la empresa con personal productivo y eficiente.

En el estudio se contempla el uso de la categoría solución denominada método de GOBLO y la categoría problema consiste en mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa privada, Lima 2022.

Categoría de solución: Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos (goblo).

Muriel (2021) esta guía de gestión organizacional conlleva visualizar a la empresa como un todo, es el anejo de la gestión integral de las organizaciones compuesta por estilos que actúan para responder a una estrategia definida, así mismo requiere de tres dimensiones condiciones laborales, productividad y desarrollo humano.

Según Tamayo et al. (2018) Se interpreta como la formulación de estrategias de mejora continua para los procesos administrativos, donde las organizaciones involucran a sus empleados

en el progreso de las acciones industriales, comerciales y de servicios que satisfagan las necesidades públicas y privadas. Por ello, es necesario tener en cuenta una visión de mejora competitiva en la base de la diligencia de recursos humanos, para considerar el desarrollo de las personas, las condiciones de trabajo y la productividad para el incremento de organizaciones competitivas.

Subcategorías

Productividad. Los recursos humanos son cruciales en la evaluación del rendimiento de la organización, porque el factor humano está presente en todas las etapas de implementación del proceso, lo cual requiere la participación de grupos de personas y una relación de trabajo a largo plazo entre ellos, así mismo se define como la técnica que concede a evaluar y calcular la capacidad que la organización tiene para utilizar sus bienes, el impacto del capital humano en el rendimiento es difícil de calcular y que se necesitan técnicas especiales para dar una proximidad a la caracterización de esta relación (Fontalvo et al.,2018).

Indicadores.

Análisis de costo: se refiere al proceso que determina los recursos monetarios necesarios para completar un proyecto, cuyo fin es la búsqueda de beneficios económico a futuro o lograr un financiamiento del proyecto.

Análisis de planta de producción: se relaciona con el análisis de las características del proceso en base de términos de perfeccionamiento y seguridad.

Análisis de equipo de trabajo: tiene como finalidad cumplir con su trabajo de manera individual o grupal basados en eficiencia y eficacia.

Condiciones laborales. Camejo (2018) define que, es la ética del compromiso constante para lograr tener mejor calidad de vida y de trabajo junto a los colaboradores en una organización, son todas aquellas características que giran con relación a lo laboral que incluye el diseño de áreas, para que el personal tenga comodidad al desarrollar sus tareas, orden y limpieza, exámenes de competencias, asignación de normas de la empresa para que el trabajador respete las políticas de la organización, organización de grupos y actividades.

Indicadores.

Diseño de área de trabajo: ordenar las zonas de trabajo con interacción entre áreas laborales, orden y limpieza.

Diseño de puesto de trabajo: es el lugar donde se labora, está fijada en la comodidad de los colaboradores y la reducción de riesgos.

Trabajo en equipo: es una labor donde se realiza la asignación de tareas según grupos para lograr un objetivo.

Desarrollo humano. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2017) establece que, los seres humanos tengan su propia libertad de aprovechar todas las oportunidades que se les presente y crean que son convenientes en el presente y futuro, inicia con la conexión de desafíos, logros y las esperanzas de dar todo para lograr el progreso humano. Así mismo se considera el aumento de la calidad de vida, dirigida a los procesos de aprendizaje, teniendo en cuenta la influencia de la interacción social con el fin de desarrollar la personalidad. Por lo tanto, la productividad tiene en cuenta los siguientes factores asociados al desarrollo humano basado en el autocontrol (Sarmiento, 2020).

Indicadores.

Desarrollo humano físico corporal: es la motivación mental y orgánicamente, para hacer el trabajo adecuado.

Desarrollo humano emocional: viene hacer la visualización integral de emociones para el análisis de las acciones diarias.

Desarrollo humano cognitivo intelectual: es el desenvolvimiento de aprendizaje evolutivo, que promueve el desarrollo de la conciencia en la acción.

Categoría problema

Factorial (2022) establece que, los recursos humanos es un área de la empresa cuya función es gestionar todos los procesos de reclutamiento del personal, firma de contratos, beneficios y renuncias de trabajadores. Asimismo, Mesa (2021) afirma que, la obligación de los recursos humanos es tener un buen ambiente laboral, motivando al personal, haciendo que crezcan de manera personal y profesional, tener una buena comunicación y proteger su integridad física.

Oece (2020) la planeación de recursos humanos, se fundamenta en la ejecución y diseño de las diferentes tareas como: selección de personal, reclutamiento, el régimen de compensación, así mismo crear modelos de estrategias más centralizados que ayuden a tener coherencia y sean eficientes en la organización.

Por otro lado, Hernández (2018) define que, los recursos humanos es un instrumento fundamental en la empresa para el desarrollo de un plan define que los recursos humanos es un instrumento fundamental en la empresa para tener una buena organización entre gerentes y trabajadores de esta manera establecer un plan estratégico y lograr las metas a corto plazo. Chiavenato (2017) puntualiza que, los recursos humanos tienen mayor inclinación al crecimiento y desarrollo del personal debido esta área manipula y dirige las diferentes áreas con la finalidad de tener un buen equipo de trabajo organizado. Finalmente, Villapando (2014) describe que, los recursos humanos necesitan de un buen administrador para la dirección de la empresa y que asuma la responsabilidad de organizar los medios económicos, materiales y humanos de una manera eficiente para tener una buena organización y obtener los objetivos deseados.

Subcategoría.

Reclutamiento de personal: Chiavenato (2017) el reclutamiento es el transcurso mediante el cual la organización utiliza una variedad de procedimientos, técnicas para atraer candidatos potenciales que tengan la disponibilidad y capacidad para ocupar un puesto de trabajo de manera responsable. Así mismo Giraldo (2015) el reclutamiento inicia con perfeccionar las facetas del candidato identificando las habilidades, aptitudes y características específicas que debe tener el candidato para optar al puesto de trabajo. Finalmente se puede decir que el reclutamiento sirve para identificar y atraer personal para cumplir los objetivos en una organización.

Indicadores

Fuentes de reclutamiento Arturo (2019) define que, la elección de la fuente de reclutamiento dependerá sobre todo del nivel de urgencia, del perfil profesional a reclutar y los recursos lo podemos disponer, para ello es importante utilizar el reclutamiento interno, externo o el mixto; todos ellos tienen ventajas y desventajas, pero nos ayudan para tener más opciones de candidatura y por lo tanto tendremos más probabilidad de tener un personal calificado.

Experiencia: Kremer (2019) define a la experiencia como, la suma de sentimientos por parte del empleado, en relación a su situación laboral, es decir el conjunto de interacciones y experiencias obtenidas en la empresa incluyendo su trayectoria profesional como sus acciones en la vida diaria desde que es contratado hasta renunciar su puesto en la empresa.

Descripción de puestos Diaz (2018) una descripción de puestos implica, crear un documento donde se establezca las responsabilidades, funciones generales, específicas, la educación, experiencia, habilidades, horario de labores, se realizará un detalle donde se tenga claro las actividades que se va realizar. Son muy esenciales para la correcta gestión de recursos humanos.

Subcategoría

Selección de personal: Chiavenato (2017) la selección de personal se encarga de destacar los mejores talentos dentro de los reclutados, con la finalidad de elegir al personal con mejores habilidades para que puedan tener buen rendimiento en la organización. Así mismo la selección de personal se basa en la búsqueda entre los candidatos que cuentan con un gran potencial, son aceptados en los puestos actuales de la empresa, tratando de mantener y optimizar el progreso continuo de los colaboradores.

Indicadores

Conocimientos: López y J (2020) los argumentos de conocimiento pretenden comprobar las capacidades técnicas y el grado de habilidad para verificar la experiencia que tiene el candidato, existe muchas pruebas de conocimiento como: estudios escritos, las observaciones de conocimiento específico, test de competencia personal, examen de logro, pruebas de lápiz y papel, pruebas de competencia personal, simulación en el trabajo, debates en grupo.

Entrevista: Puchol (2019) define que, una entrevista es una conversación entre uno o varios entrevistadores y un entrevistado, puede ser un dialogo donde te sientas cómodo o como un interrogatorio policial, el entrevistador evaluar las reglas que más le guste, pero, todos tienen el mismo fin, que es: saber de ti, tus cualidades, aspiraciones, metas, verificar si eres capaz o no de desarrollar el trabajo que ofrece.

Subcategoría

Evaluación de desempeño: Chiavenato (2017) señala que, es un proceso que se realiza al personal para verificar su capacidad y rendimiento en la empresa, existen varias formas de medir las habilidades, el valor, y fortalezas de cada uno de los colaboradores, esta evaluación es muy útil para que permita mejorar el desempeño para el crecimiento a futuro, es la herramienta más importante porque ayuda a medir el talento y rendimiento además permite ver si el personal está cumpliendo sus metas y objetivos en la organización, de esa manera identificar los fallos y debilidades del trabajador (Fiallos et al.,2018).

Indicadores

Elementos: Giraldo (2018) define que, todas las evaluaciones deben tener elementos comunes como estándares de desempeño que permite tener mediciones subjetivas y surge al analizar un puesto de trabajo y medición de desempeño deben ser de uso fácil y confiable para evaluar los elementos que delimitan el desempeño.

Sistemas: Gomez (2022) un sistema de evaluación de desempeño, es un instrumento que facilita alcanzar datos seguros y constantes modernizados sobre el rendimiento laboral de cualquier empresa y permite conceder evaluaciones específicas a cada perfil profesional, así mismo un sistema facilita fijar los objetivos con claridad, incluye técnicas cualitativas y cuantitativas, genera oportunidades de aprendizaje.

Pachón (2018) para diseñar un sistema se tiene que tener en cuenta el compromiso de la alta dirección, crear un plan estratégico, establecer la misión, objetivos, visión y las metas, teniendo en cuenta la capacidad de gestión y el desarrollo organizacional para especificar los tipos, etapas del procedimiento, en el sistema se evaluara tres componentes principales: competencias, evaluación de gestión por áreas y compromisos laborales.

Métodos: Alles (2018) señala que, los métodos de evaluación de desempeño van de acuerdo con lo que se mide las conductas, resultados y características, tenemos los métodos de características que se basa en escalas según el desempeño, tenemos los métodos basados en el comportamiento sirve para brindar a los colaboradores una retroalimentación de acuerdo a su desarrollo, también tenemos los métodos de incidente crítico que se utiliza para hacer un registro de lo bueno y malo del comportamiento del trabajados, método basado en los resultados que sirve para evaluar los

logros de cada persona, se mide en base a la productividad y a la administración por objetivos que se utiliza para realizar la comparación entre objetivos fijados por cada colaborador y se verifica sus logros obtenidos según el tiempo.

Subcategoría

Capacitación de personal: Chiavenato (2017) define que, la capacitación es un proceso educativo de corta duración que sirve para que el personal adquiera conocimientos, habilidades, herramientas, postura para relacionarse con el entorno laboral y efectuar con el rol que les corresponda. El objetivo es adecuar a los trabajadores para que sean muy eficientes y puedan solucionar los obstáculos que se presentan.

Indicadores

Desarrollo de habilidades: Kenjo (2022) establece que, son las capacidades y aptitudes que una persona tiene para desarrollar un trabajo, en recursos humanos las habilidades se dividen en habilidades físicas, cognitivas, sociales y profesionales, todas ellas son las habilidades que se relacionan con la personalidad de la persona y la inteligencia emocional, es decir permite que las personas tengan capacidad para adaptarse a trabajar en equipo, a ser proactivo, mantener un buen ambiente laboral y solucionar los problemas.

Desarrollo de actitudes: García et al.(2018) define que, el desarrollo de actitudes es un proceso continuo que sirve para lograr que los colaboradores tengan una actitud positiva en el trabajo y con los clientes., así mismo las actitudes pueden ser susceptibles y flexibles pueden variar según la ocasión porque pretende alcanzar el desarrollo de un grupo de trabajo con valores, ideas, con los comportamientos responsables y coherente.

Para el presente estudio se formuló el problema general ¿Cómo el modelo de GOBLO mejora la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022? asimismo, para los problemas específicos tenemos: (a) ¿Cómo realizar la evaluación del área de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022?; (b) ¿Qué factores utilizar para perfeccionar la conducción de los recursos humanos en una empresa privada Lima-2022?

El objetivo general del estudio es diseñar modelo de goblo para la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022 por otra parte, los objetivos específicos son: (a) Determinar en qué estado se encuentra la dirección de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022; (b) analizar el contexto organizacional de la administración de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022; (c) actualizar los procesos técnicos de reclutamiento digital incluyendo el modelo goblo; (d) utilizar la evaluación 360° mediante el modelo goblo; (e) mejorar el liderazgo transformacional en relación al modelo goblo.

II MÉTODO

2.1 Enfoque, tipo, diseño, sintagma y métodos

Gómez (2006) sostiene que, en un enfoque mixto, los métodos, la recopilación de datos y el análisis generalmente se presentan cuantitativa y cualitativamente. Los resultados se muestran debajo del resumen de triangulación, buscando la estabilidad entre los resultados de ambos enfoques y analizando inconsistencias y paradojas. Por otro lado, para Tashakkori et al. (2003) el enfoque mixto es una conjugación de métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar, analizar y combinar datos de ambos métodos para brindar una respuesta al problema. Finalmente, Fernández et al. (2014) la investigación mixta tiene como objetivo aprovechar ambos tipos de investigación en lugar de reemplazar la investigación cuantitativa y cualitativa. Investigar y combinar para tratar de minimizar las debilidades potenciales.

Rodríguez (2019) este tipo de investigación proyectiva presenta modelos que generan soluciones para las necesidades específicas de un determinado dominio social, organizacional o ambiental. Así mismo para, Malhotra (2004) la investigación proyectiva es una técnica de interrogación indirecta y no estructurada que incita a las unidades informantes a plasmar sus sentimientos en general teniendo relación con los temas que estamos abordando en nuestro estudio. Por lo cual el tipo de investigación proyectiva indagara propuestas para mejorar los diversos puntos del problema que se encuentra en la organización

Hurtado (2010) afirma que, los estudios holísticos surgen de la necesidad de brindar estándares de apertura y metodologías más completas y efectivas a quienes estudian en diferentes áreas del conocimiento. Esta es una propuesta para presentar la investigación como un proceso global, evolutivo, integrado, interrelacionado y organizado. Así mismo para Carhuancho et al. (2019) la holística se refiere al entendimiento reflexivo del contexto que brinda un panorama global y de la existencia, desde un punto de vista de integración; enfatizando lo trascendental.

En esta investigación se utilizará tres métodos: el analítico, deductivo, inductivo estos logran consolidar nuestro estudio.

Analítico: Según Rodríguez (2005) sostiene que, en este método se diferencian los elementos del fenómeno la física, la química y la biología utilizan este método, y las leyes universales se establecen a partir de experimentos y análisis en numerosos casos. Así mismo Concepto (2020) define que los métodos analíticos son modelos de la indagación científica que se basan en el experimento directa y la lógica empírica. Es más utilizado en las disciplinas naturales, conocimientos de físicas y sociales. Este método analiza el fenómeno en estudio es decir lo desentaja en elementos básicos. Finalmente, Bernal (2006) concluye que, la investigación analítica analizar parte por parte e investigar de manera individualmente para luego tener una investigación integral de los hechos.

Deductivo: Para Hurtado et al. (2007) define que, el método deductivo es un proceso lógico que busca llegar a una conclusión partiendo de una en una o varias premisas para tener un resultado. Así mismo para Bernal (2010) establece que en este método primero se analiza las conclusiones, sus principios, leyes, teoría para poder obtener resultados especiales. Finalmente, Hurtado (2010) establece que, el investigador tenga una teoría previa sobre la cual basar sus hipótesis, independientemente de cómo se formuló la teoría o de dónde provino. Es decir, es un proceso mental que busca llegar al razonamiento de conceptos específicos partiendo de conceptos generales.

Inductivo: Para Rodríguez (2005) es un proceso en el cual se realizan diferentes investigaciones y estudios para obtener las conclusiones específicas de lo estudiado. Por otra parte, Bernal (2010) define que, en este método se utiliza mucho el razonamiento ya que, gracias a los diferentes estudios de leyes, teorías, podemos lograr fundamentar los hechos. Finalmente, Torres (2006) el uso del razonamiento se aplica de manera general para llegar a tener las conclusiones universales que se enfoca como principio de una teoría, consiste en, razonar en función de lo que se entiende sobre definiciones generales se realiza conocimientos usuales.

2.2 Población, muestra y unidades informantes

Para este estudio se está considerando a una población de 40 colaboradores de una empresa privada Lima- 2022, además, se utilizó una muestra que corresponde a tres informantes que son:

Gerente general: Dirige, organiza los diferentes campos de la empresa profesional de administración de empresas, tiene experiencia en el área comercial, es el dueño de la empresa de comida rápida. Edad 61 años, sexo masculino.

Administrador: Se encarga reclutamiento de personal, cuadro de caja, ventas, pago personal, documentación de tienda, control de stock. Edad 30 años, sexo femenino.

Supervisor: Su función es verificar la calidad e inventarios y realizar el control y supervisión de personal. Edad 32 años sexo masculino.

2.3 Categorías y subcategorías apriorísticas

Silva (2018) menciona que, el incremento estratégico de los recursos humanos tiene como finalidad incluir la capacitación, educación y brindar recomendaciones que les ayude en su aprendizaje de los colaboradores, así mismo implementar procesos de evaluación y rendimiento que logre medir su desarrollo en la organización, además verificar el sistema de bonificaciones, de pago, y lo primordial es la planificación, organización, contratación y gestión de personal que ingresa y sale de la empresa.

Chiavenato (2011) su objetivo de recursos humanos es crear y desarrollar personas con nuevas ideas, habilidades, que sean capaces de lograr sus metas en la organización.

Tabla 1

<i>Recursos humanos</i>		
Sub categorías	Indicadores	
SC1.1 Reclutamiento de personal	C1.1.1 Fuentes de reclutamiento	
	C1.1.2 Descripción del puesto	
	C1.1.3 Experiencia	
SC1.2 Selección de personal	C1.2.1 Conocimientos	
	C1.2.2 Entrevista	
SC1.3 Evaluación de desempeño	C1.3.1 Elementos	
	C1.3.2 Sistemas	
	C1.3.3 Métodos	
SC1.4 Capacitación de personal	C1.4.1 Desarrollo de habilidades	
	C1.4.2 Desarrollo de actitudes	
Categoría solución		
Modelo GOBLO		
Subcategoría emergente		
Productividad	Condiciones laborales	Desarrollo humano

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta: Para Bernal (2010) mediante la encuesta se recopila información con la finalidad de tener mayor credibilidad, la recolección de datos es de enfoque cuantitativo. Sin embargo, Jiménez (2004) define que, la encuesta es un método de recopilación de datos a través de entrevistas individuales en las que los encuestados brindan información de manera voluntaria y consciente para responder una serie de preguntas planteadas en una tabla. Finalmente, Sabino (1992) establece que, es solicitar información de un grupo significativo de personas sobre los temas

en estudio y luego, sacar conclusiones correspondientes a los datos recopilados a través del análisis cuantitativo. La encuesta se aplicará a los trabajadores de la empresa para así poder recopilar los datos que se realizará sobre la gestión de recursos humanos.

Entrevista: Gómez (2012) establece que, la entrevista tiene una relación directa entre el entrevistador y entrevistado, con la finalidad obtener información oral de un determinado tema, sin embargo, Lieder (2017) determina que, el objetivo es intercambiar ideas cara a cara obteniendo información importante para el estudio y finalmente Bernal (2010) concluyó que, el propósito es obtener información verídica con el contacto directo del entrevistado, la entrevista es una herramienta que se emplea para recabar datos por intermedio de interrogantes planteadas de forma frontal, se define que, es una herramienta de recolección de datos en base a la realización de preguntas de forma oral a las personas seleccionadas por el investigador

Cuestionarios: Gómez (2012) establece que, el cuestionario es muy importante en la investigación, permite que se complemente la técnica de observación por parte del investigador logrando que tenga claro sus aspectos. Así mismo Meneses (2016) define que, es un instrumento que utilizamos para recopilar datos durante el trabajo de campo, es decir formular una serie de preguntas para compilar la información y también García (2004) concluyó que, el cuestionario se caracteriza por el diseño de preguntas claras y específicas que se realizará a un grupo de personas, es decir se considera como un grupo concreto de interrogantes elaborado en un documento con el motivo de conseguir datos para llevar a cabo el objeto de estudio.

Guía de entrevista: Valle (2011) sostiene que, la entrevista debe tener una guía donde estén los temas bien detallados para seguir una secuencia y orden en las preguntas formuladas. Así mismo Hurtado (2000) propone que, se debe reclutar datos generales del entrevistado, ya sea edad o sexo, así como también, datos relacionados a la investigación y la guía de entrevista deberá ser revisada y analizada con el fin de no perjudicar el estudio. Finalmente, Heinemann (2016) manifiesta que su finalidad es que se traten todos los temas importantes y que haya una buena relación entre entrevistado con el entrevistador y lograr una buena secuencia. la guía de entrevista consta del planteamiento previo de las interrogantes que se realizarán a los sujetos de estudio.

Los instrumentos fueron validados por el (a) asesor metodológico: David Flores Zafra, (b) el asesor

temático Luis Miguel Puppi Ugaz, (c) Magister en Gestión y Desarrollo Magister en Gestión y Desarrollo Casaverde Wathon, Zeyla, quienes validaron las encuestas por 18 preguntas y la guía de entrevista por 3 informantes, es decir se cumplió con el proceso de validación ver (anexo 8)

2.5 Plan de procesamiento y análisis de datos

Según Villegas (2004) define que, en la triangulación se utilizan varios instrumentos que lograrán obtener un enfoque más amplio de la problemática otorgando al investigador una comprensión profunda del tema. Para Monje (2011) determina que, es una herramienta cuyo fin es para contrarrestar información sobre otros investigadores que hayan estudiado el mismo tema, comprobando la veracidad de los datos obtenidos por cada uno.

Procedimiento cuantitativo

Paso 1: Se procederá a elaborar el cuestionario.

Paso 2: Se procederá a realizar la encuesta mediante Google formularios a los 40 trabajadores

Paso 3: Se consolidarán los datos de los 40 encuestados y se procesará en la herramienta **SPSS v.26**

Paso 4: Se obtendrán los resultados por medio de tablas y gráficos, incluyendo el Pareto de los problemas más álgidos.

Paso 5: Se realizará la interpretación de los resultados por intermedio de la estadística descriptiva.

Procedimiento Cualitativo

Paso 1. Se elabora la guía de entrevista y se recopila los EEFF

Paso 2. Se realizará la entrevista mediante grabación o sesión zoom a las 40 unidades informantes del área de una empresa privada.

Paso 3. Se transcribe las grabaciones en un documento Word en formato RTF para poder cargarlo en el proyecto de ATLAS.TI

Paso 4. Se crea las redes con las subcategorías e indicadores.

Paso 5. Se realiza el diagnóstico y la triangulación mediante el uso de las redes de categorías.

2.6 Aspectos éticos

Se empleó el estilo APA versión 07 y Turnitin, para la redacción del trabajo de investigación, Tiene como población y muestra a 40 colaboradores para la muestra se utilizó las unidades

informantes (gerente general, supervisor, administrador) y, por último, para la investigación se manejó los resultados adquiridos del personal entrevistado.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados cuantitativos

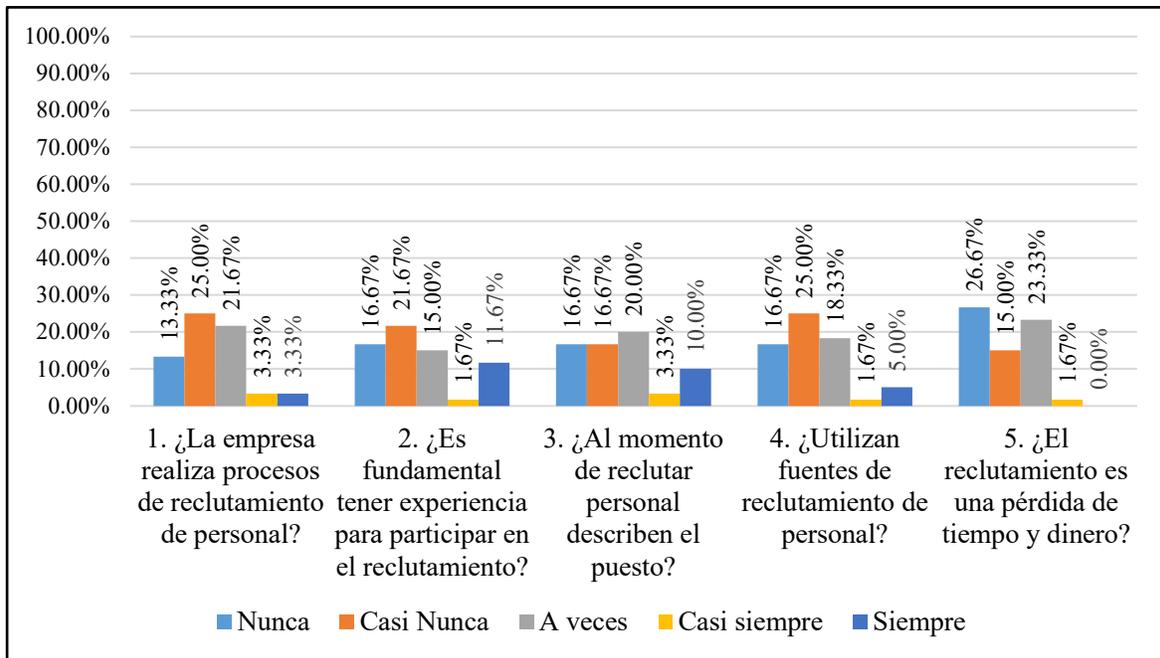
Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría reclutamiento del personal.

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal?	8	13.33%	15	25.00%	13	21.67%	2	3.33%	2	3.33%
2. ¿Es fundamental tener experiencia para participar en el reclutamiento?	10	16.67%	13	21.67%	9	15.00%	1	1.67%	7	11.67%
3. ¿Al momento de reclutar personal describen el puesto?	10	16.67%	10	16.67%	12	20.00%	2	3.33%	6	10.00%
4. ¿Utilizan fuentes de reclutamiento de personal?	10	16.67%	15	25.00%	11	18.33%	1	1.67%	3	5.00%
5. ¿El reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero?	16	26.67%	9	15.00%	14	23.33%	1	1.67%	0	0.00%

Figura 2

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría reclutamiento del personal



En la tabla 2 de la figura 2, se observa que el valor “siempre” predomina sobre la pregunta 5, el cual hace referencia a ¿es fundamental tener experiencia para participar en el reclutamiento? Es decir, un 11.67% que corresponde a un total de 40 trabajadores afirman que, sí es fundamental contar con experiencia para participar en los procesos de reclutamiento de personal. Así mismo, se observa que el valor “nunca” “casi nunca” y “a veces” representa un 65% sobre la pregunta 5 “el reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero” es decir hay una disconformidad de un total 39 trabajadores que piensas que el reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero. Además en la pregunta 1 ¿La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal?, un 60% señala que “nunca” “casi nunca” y “a veces” se realiza el proceso de reclutamiento de personal, entonces es necesario que la empresa mejore sus estrategias, realice los diferentes tipos de reclutamiento, ya que este factor constituye un eslabón fundamental en la cadena de administración de recursos humanos de esa manera la organización evite tener altos índices de rotación, volver a realizar otra convocatoria, porque tendrá al candidato ideal para cada cargo, de acuerdo a la experiencia profesional que tenga cada uno y se tendrá por seguro que el trabajo estará bien realizado.

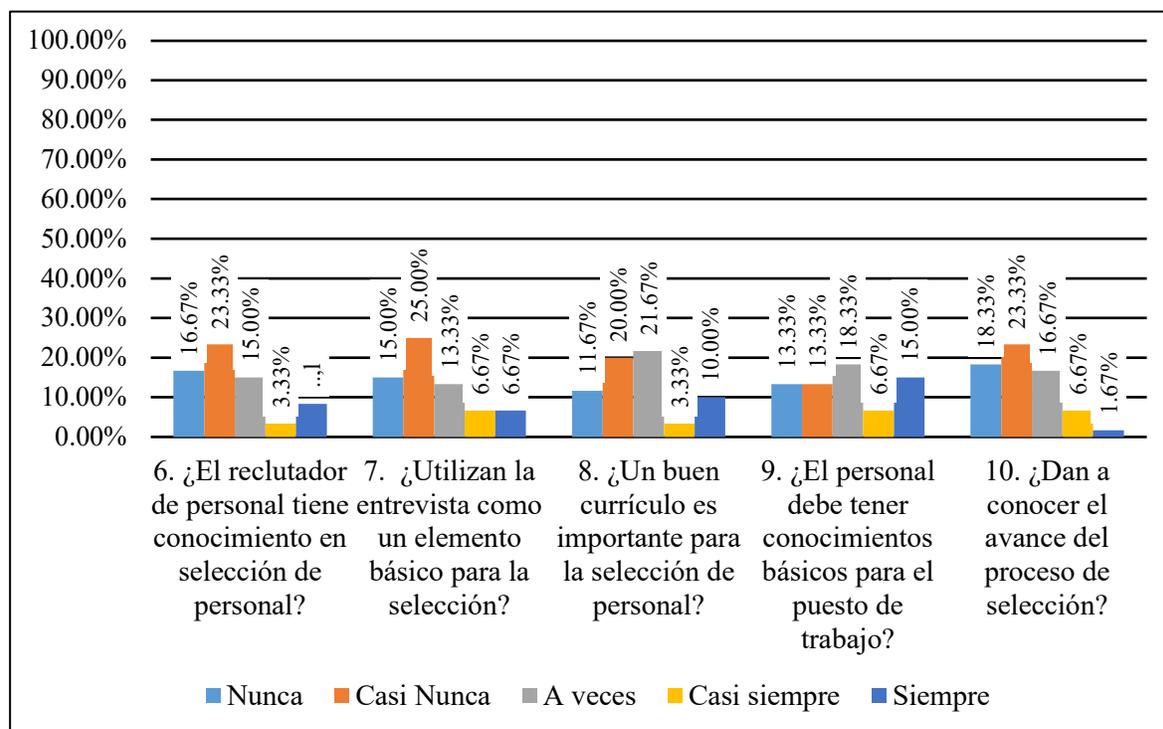
Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la selección de personal

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. ¿El reclutador de personal tiene conocimiento en selección de personal?	10	16.67%	14	23.33%	9	15.00%	2	3.33%	5	8.33%
7. ¿Utilizan la entrevista como un elemento básico para la selección?	9	15.00%	15	25.00%	8	13.33%	4	6.67%	4	6.67%
8. ¿Un buen currículum es importante para la selección de personal?	7	11.67%	12	20.00%	13	21.67%	2	3.33%	6	10.00%
9. ¿El personal debe tener conocimientos básicos para el puesto de trabajo?	8	13.33%	8	13.33%	11	18.33%	4	6.67%	9	15.00%
10. ¿Dan a conocer el avance del proceso de selección?	11	18.33%	14	23.33%	10	16.67%	4	6.67%	1	1.67%

Figura 3

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría selección de personal.



A través de la tabla 3 y figura 3 se puede interpretar lo siguiente: se observa que el valor “siempre” “con respecto a la pregunta 9 la cual hace referencia a ¿el personal debe tener conocimientos básicos para el puesto de trabajo? Es decir, un 15 % que corresponde a 40 trabajadores afirman que es necesario contar con los conocimientos para el puesto que postulan dentro de la empresa. Asimismo, se observa que el valor “nunca” “casi nunca” y “a veces” representa un 53.34% sobre la pregunta 8 “un buen currículum es importante para la selección de personal “es decir existe una desconformidad de un total de 32 trabajadores debido a que no es importante contar con un buen currículum. También se puede identificar que en la pregunta 7 que corresponde a ¿Utilizan la entrevista como un elemento básico para la selección? Tiene una posición negativa el 25 % es decir de los 40 encuestados 15 personas señala que casi nunca se realiza la entrevista, lo cual se requiere mejorar este proceso de selección, evaluar sus currículos, escuchar al candidato para conocer sus habilidades, experiencias estudios y conocimientos y ayuda mucho para conocer el perfil del candidato entonces si logramos realizar una selección adecuada estaremos eligiendo

un personal apto que tenga buen rendimiento sin embargo si se sigue con una mala gestión tendremos una pérdida de productividad, mal ambiente de trabajo, despidos al personal.

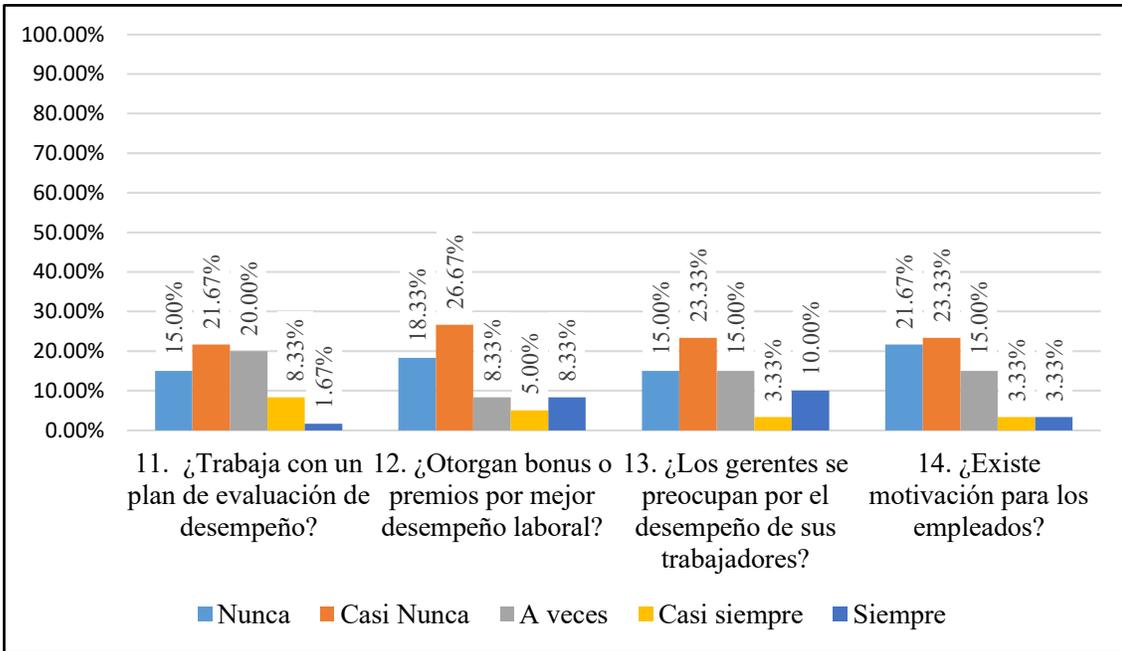
Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría evaluación de desempeño.

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. ¿Trabaja con un plan de evaluación de desempeño?	9	15.00%	13	21.67%	12	20.00%	5	8.33%	1	1.67%
12. ¿Otorgan bonus o premios por mejor desempeño laboral?	11	18.33%	16	26.67%	5	8.33%	3	5.00%	5	8.33%
13. ¿Los gerentes se preocupan por el desempeño de sus trabajadores?	9	15.00%	14	23.33%	9	15.00%	2	3.33%	6	10.00%
14. ¿Existe motivación para los empleados?	13	21.67%	14	23.33%	9	15.00%	2	3.33%	2	3.33%

Figura 4

Frecuencia y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría evaluación de desempeño.



En la tabla 4 y figura 4 se evidencia que el valor, “siempre” tiene una predominancia sobre la pregunta 13, al cual hace referencia a ¿Los gerentes se preocupan por el desempeño de sus trabajadores?, es decir que, un 10% que corresponde a un total de 40 trabajadores, consideran que los gerentes se preocupan por el desempeño de los trabajadores en la organización, además, se contempla que el valor “nunca” y “a veces” que representa un 36.67%, a cerca de la pregunta 14: ¿existe motivación para los empleados?, por lo cual 22 trabajadores las cuales consideran que la empresa no promueve la motivación, en el mismo escenario se observa que en la pregunta 12 ¿Otorgan bonus o premios por mejor desempeño laboral? Se observa que el valor “nunca” “casi nunca” y “a veces” un 53.35% que equivale a 32 trabajadores definen que no hay premiación por su rendimiento.

Sin embargo, la productividad de una empresa viene determinada por la motivación de los empleados que conforman, entonces el gerente debe implementar claves de motivación como promover el crecimiento profesional, establecer objetivos claros, consultar una consultora de recursos humanos, reconocer y premiar los desempeños extraordinarios, escuchar a los empleados y celebrar los éxitos y metas, sino se plantea esto como consecuencia tendremos desmotivación laboral, estrés, mala comunicación, un clima poco favorable y sobre todo se tendrá una mala imagen de la organización.

Tabla 5

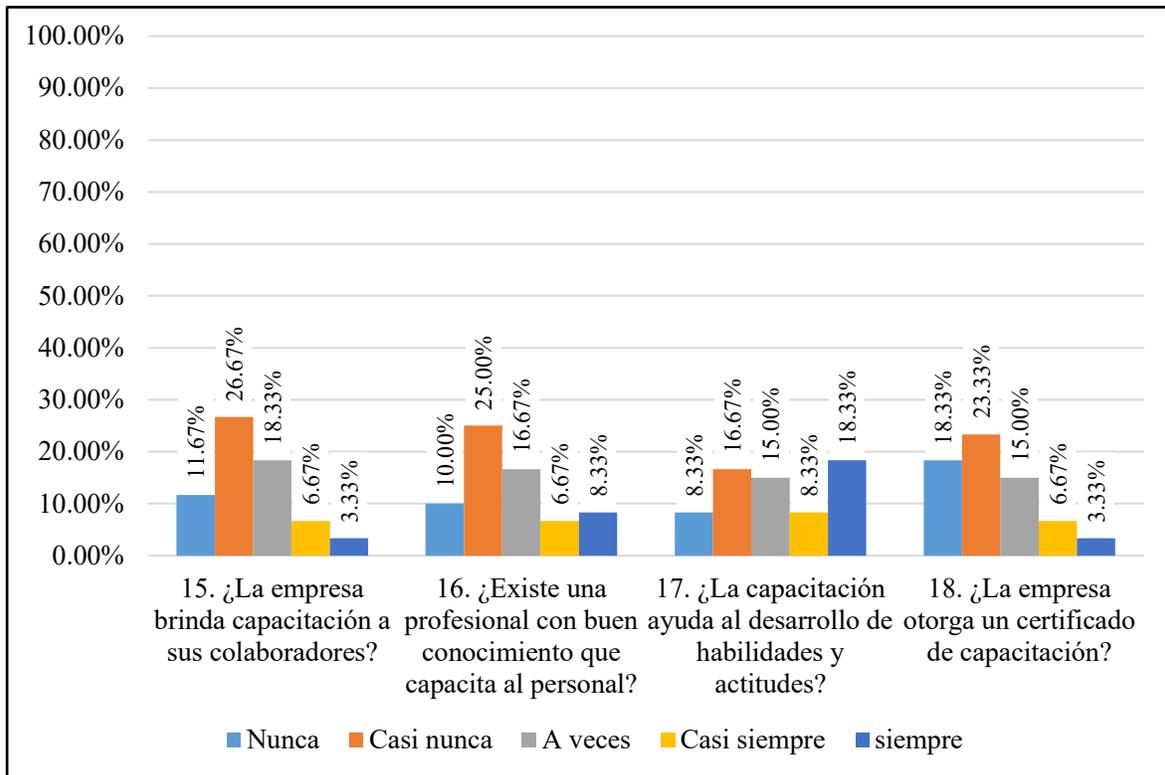
Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría capacitación de personal

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. ¿La empresa brinda capacitación a sus colaboradores?	7	11.67%	16	26.67%	1	18.33%	4	6.67%	2	3.33%
16. ¿Existe una profesional con buen conocimiento que capacite al personal?	6	10.00%	15	25.00%	1	16.67%	4	6.67%	5	8.33%

17. ¿La capacitación ayuda al desarrollo de habilidades y actitudes?	5	8.33%	10	16.67%	9	15.00%	5	8.33%	1	18.33%
18. ¿La empresa otorga un certificado de capacitación?	11	18.33%	14	23.33%	9	15.00%	4	6.67%	2	3.33%

Figura 5

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la subcategoría capacitación al personal



De acuerdo con la tabla 5 y figura 5, se observa que el valor “siempre” que tiene como predominación en la pregunta 17: ¿la capacitación ayuda al desarrollo de habilidades y actitudes?, es decir que, un 18.33% representa a un total de 40 trabajadores consideran que la capacitación influye mucho para el desarrollo de habilidades y actitudes del personal de trabajo, además con respecto a la pregunta 15 ¿La empresa brinda capacitación a sus colaboradores? Se contempla que el valor “casi nunca” y “a veces” representa un 45% es decir un total de 27 trabajadores que señalan que no hay capacitación en la empresa. De igual modo, se observa que el valor “a veces” y “nunca” simboliza un 33.33% sobre la pregunta 18: ¿la empresa otorga certificado de capacitación?, es decir, que existe un total de 20 trabajadores de un total de 40

encuestados, las cuales consideran que la empresa no brinda certificados de capacitación, por ellos es recomendable que los jefes deben ser los primeros en capacitarse para aumentar su formación y ser los responsables de capacitar al personal de su cargo, ya que esto es muy importante para mejorar la eficiencia de los trabajadores; de tal manera que si no hay buena capacitación tendrán empleados desmotivados y poco productivos.

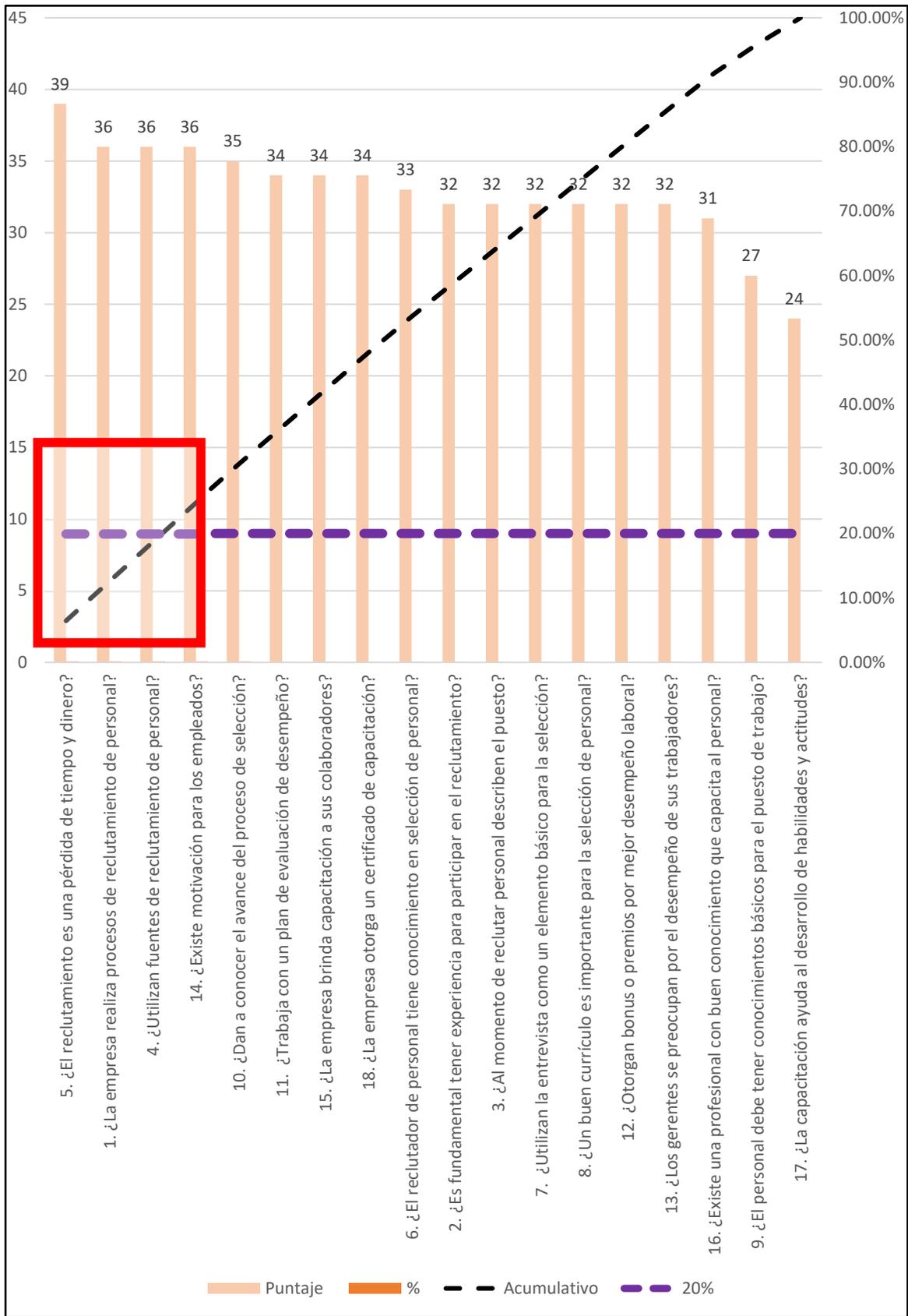
Tabla 6
Pareto de la categoría recursos humanos.

Ítem	Puntaje	%	Acumulativo	20%
5. ¿El reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero?	39	6.60%	6.60%	20%
1. ¿La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal?	36	6.09%	12.69%	20%
4. ¿Utilizan fuentes de reclutamiento de personal?	36	6.09%	18.78%	20%
14. ¿Existe motivación para los empleados?	36	6.09%	24.87%	20%
10. ¿Dan a conocer el avance del proceso de selección?	35	5.92%	30.80%	20%
11. ¿Trabaja con un plan de evaluación de desempeño?	34	5.75%	36.55%	20%
15. ¿La empresa brinda capacitación a sus colaboradores?	34	5.75%	42.30%	20%
18. ¿La empresa otorga un certificado de capacitación?	34	5.75%	48.05%	20%
6. ¿El reclutador de personal tiene conocimiento en selección de personal?	33	5.58%	53.64%	20%
2. ¿Es fundamental tener experiencia para participar en el reclutamiento?	32	5.41%	59.05%	20%
3. ¿Al momento de reclutar personal describen el puesto?	32	5.41%	64.47%	20%
7. ¿Utilizan la entrevista como un elemento básico para la selección?	32	5.41%	69.88%	20%
8. ¿Un buen currículum es importante para la selección de personal?	32	5.41%	75.30%	20%
12. ¿Otorgan bonus o premios por mejor desempeño laboral?	32	5.41%	80.71%	20%
13. ¿Los gerentes se preocupan por el desempeño de sus trabajadores?	32	5.41%	86.13%	20%
16. ¿Existe una profesional con buen conocimiento que capacita al personal?	31	5.25%	91.37%	20%

9. ¿El personal debe tener conocimientos básicos para el puesto de trabajo?	27	4.57%	95.94%	20%
17. ¿La capacitación ayuda al desarrollo de habilidades y actitudes?	24	4.06%	100.00%	20%

Figura 6

Pareto de la categoría de recursos humanos.



Con respecto al análisis del Pareto, se determinó mediante la tabla 6 y figura 6 sobre las preguntas 5 ¿El reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero? Según el análisis de Pareto se determina que un 6.60% que en el acumulado se obtiene un 20 % el total de preguntas formuladas en las escalas de nunca, casi nunca y a veces por lo tanto se considera que el reclutamiento no es una pérdida de tiempo y dinero, por eso es importante considerar que una buena estrategia de reclutamiento depende de las personas indicadas que realizan esta labor, entonces si realizan mal este proceso se dice que la organización pierde tiempo, ya que se volvería a realizar un nuevo proceso de contratación, implicaría más trabajo para los demás empleados, volver a realizar la capacitación, y miedo de cumplir con las metas del trabajo, en relación al dinero tenemos, inversión de sueldo, prestaciones, pérdida de ventas o clientes por lo tanto, se considera que se tiene que mejorar los procesos de reclutamiento de personal, debido a que influye negativamente en los recursos humanos y afecta la pérdida de confianza y compromiso en la organización.

La segunda crítica fue la pregunta número 1 ¿La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal? Donde el análisis de Pareto manifiesta que un 12.69% de punto crítico en correlación al 20%; es decir que la empresa no realiza como debe ser el reclutamiento de personal, como bien sabemos reclutar trabajadores calificados es una tarea compleja que se basa varios pasos y conocimientos, debido a que se tiene que evaluar los distintos puestos y perfiles de la empresa, por lo tanto se recomienda utilizar el proceso interno, este tipo de reclutamiento es cuando se trata de cubrir el puesto dentro de la misma compañía, es decir se brinda la oportunidad al trabajador de la misma empresa para que ocupe el puesto, así mismo se puede optar por el reclutamiento externo que es cuando se busca un nuevo talento externo que no tenga nada que ver con la empresa.

La tercera pregunta señalada por el Pareto fue la numero 4. ¿Utilizan fuentes de reclutamiento de personal? Donde dicho análisis manifiesta que se encuentra 18.78% de un punto crítico en correlación al 20% nos indica que no disponen de fuentes para reclutamiento, entonces se recomienda implementar una bolsa de trabajo, la creación de páginas de empleo, ferias, publicar en redes sociales, crear blogs corporativos, realizar eventos, revisar la base de

datos de antiguos postulantes, para tener muchas opciones de candidatos que permiten fomentar la competitividad y poder seleccionar candidatos potenciales.

La cuarta pregunta señalada por Pareto fue la numero 14 ¿Existe motivación para los empleados?, por lo cual el análisis de Pareto señala que un 24.87% de un punto crítico en correlación al 20% nos manifiesta que la organización no realiza motivación para sus colaboradores, como bien sabemos la motivación es una clave fundamental hacia el éxito empresarial, ya que este factor influye mucho en el desempeño de los trabajadores es por ello que se recomienda que las organizaciones utilicen diferentes técnicas de motivación como: delegar responsabilidades, darles libertad para poder dar lo mejor sin presionarlos, reconocer el trabajo bien hecho porque esto hará sentir que su trabajo o esfuerzo es valorado.

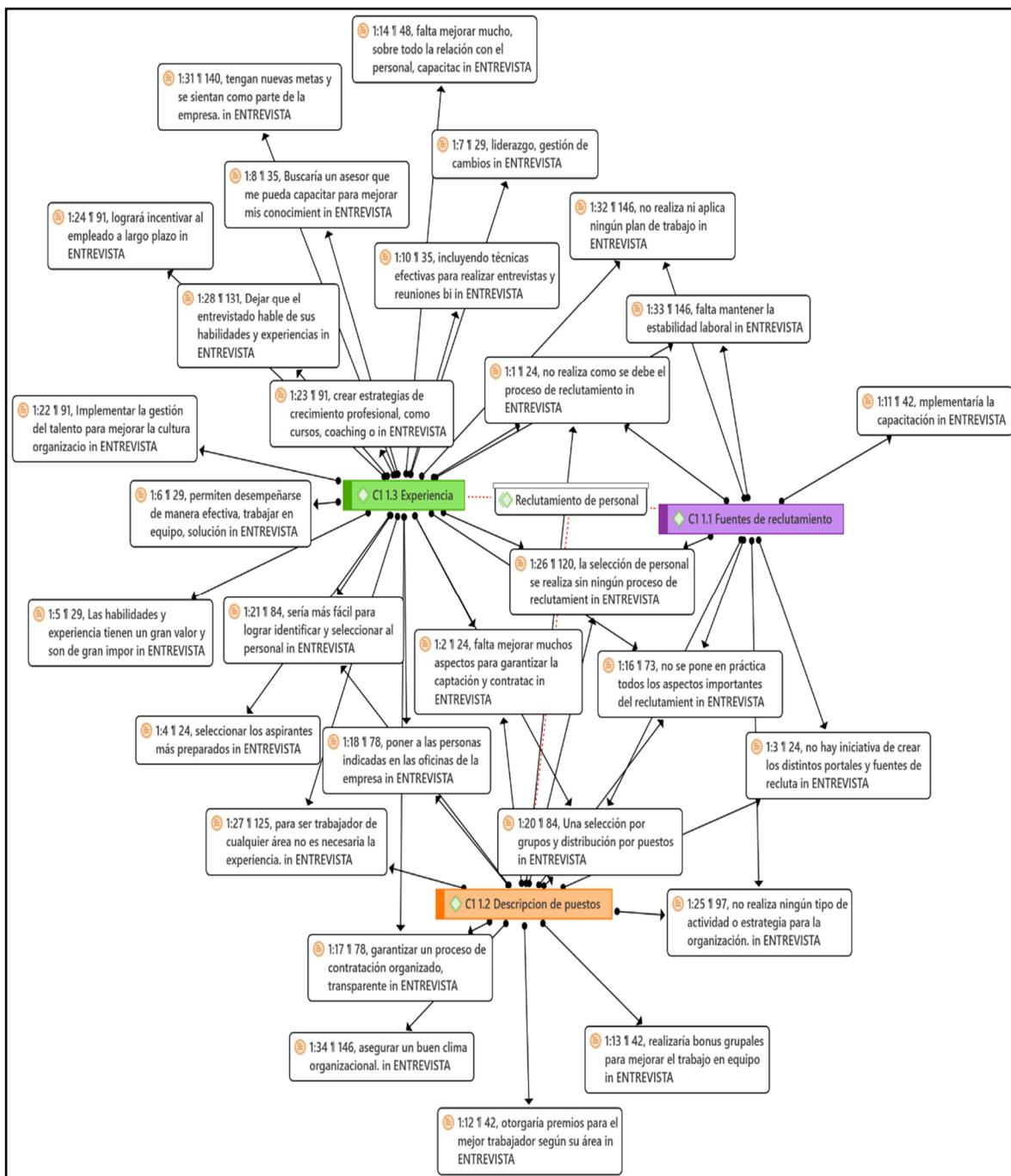
A demás estimular la comunicación que es importante para mejorar las relaciones entre los miembros de la organización, estableces metas y objetivos a corto mediano y largo plazo y utilizar incentivos o premios, esto les ayudara mucho en el crecimiento personal y profesional y que tengan la valentía de asumir los retos que se le presentan.

Finalmente, a través de los resultados hallados se puede determinar que es de mucha importancia tener en cuenta estos aspectos debido a que permite la interacción y selección de personas con buenas habilidades que logren ser competitivos en la empresa.

3.2 Descripción de resultados cualitativos

Figura 7

Análisis cualitativo de la subcategoría reclutamiento del personal.



Con respecto a la subcategoría reclutamiento de personal el gerente general, administrador y supervisor coinciden con su respuesta donde informan que la empresa no realiza bien el proceso

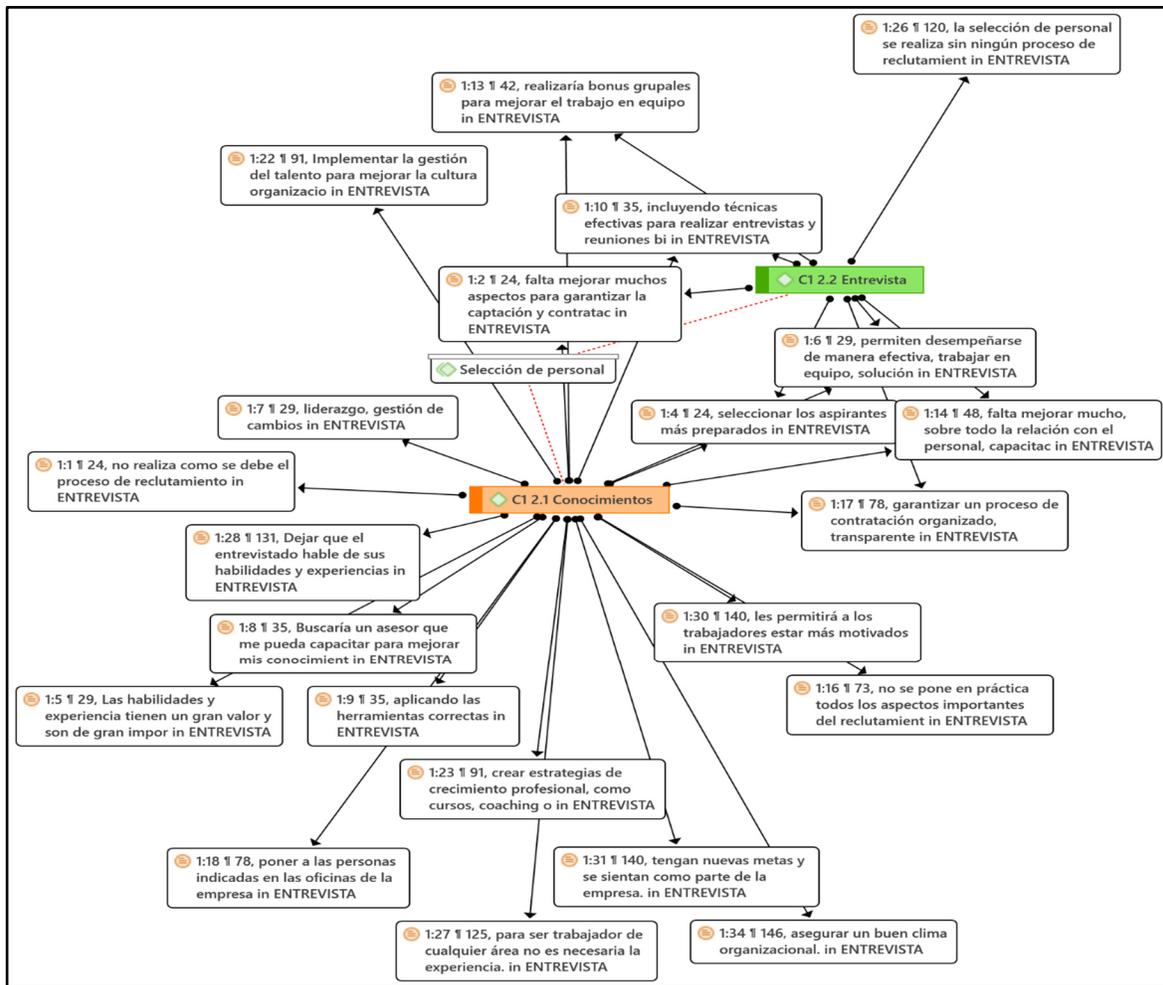
de personal y que faltan mejorar muchos aspectos importantes en el área de recursos humanos para garantizar la captación de nuevos talentos competitivos.

Basándose al indicador fuentes de reclutamiento llega a la conclusión que la organización no brinda apoyo para crear portales, no realiza convocatoria por los diferentes medios de comunicación, la empresa no tiene su propia bolsa de trabajo donde se publique cada puesto disponible, entonces es necesario que la organización tome conciencia y autorice al área de recursos humanos cumplir con su función como se debe entonces y cambiar su plan estratégico para reclutar un buen talento que aporte todo sus habilidades en la empresa.

Así mismo se sugiere describir los puestos debido a que permite ser una guía de referencia para los candidatos, donde se incorporara las habilidades, formación, capacitación y grado de estudios del personal que se necesita, también se debe incluir el salario, beneficios sociales, tiempo de contratación y las actividades que realizara. Y también se debe evaluar la experiencia de los postulantes y de las personas que van a realizar los procesos.

Figura 8

Análisis cualitativo de la sub categoría selección del personal



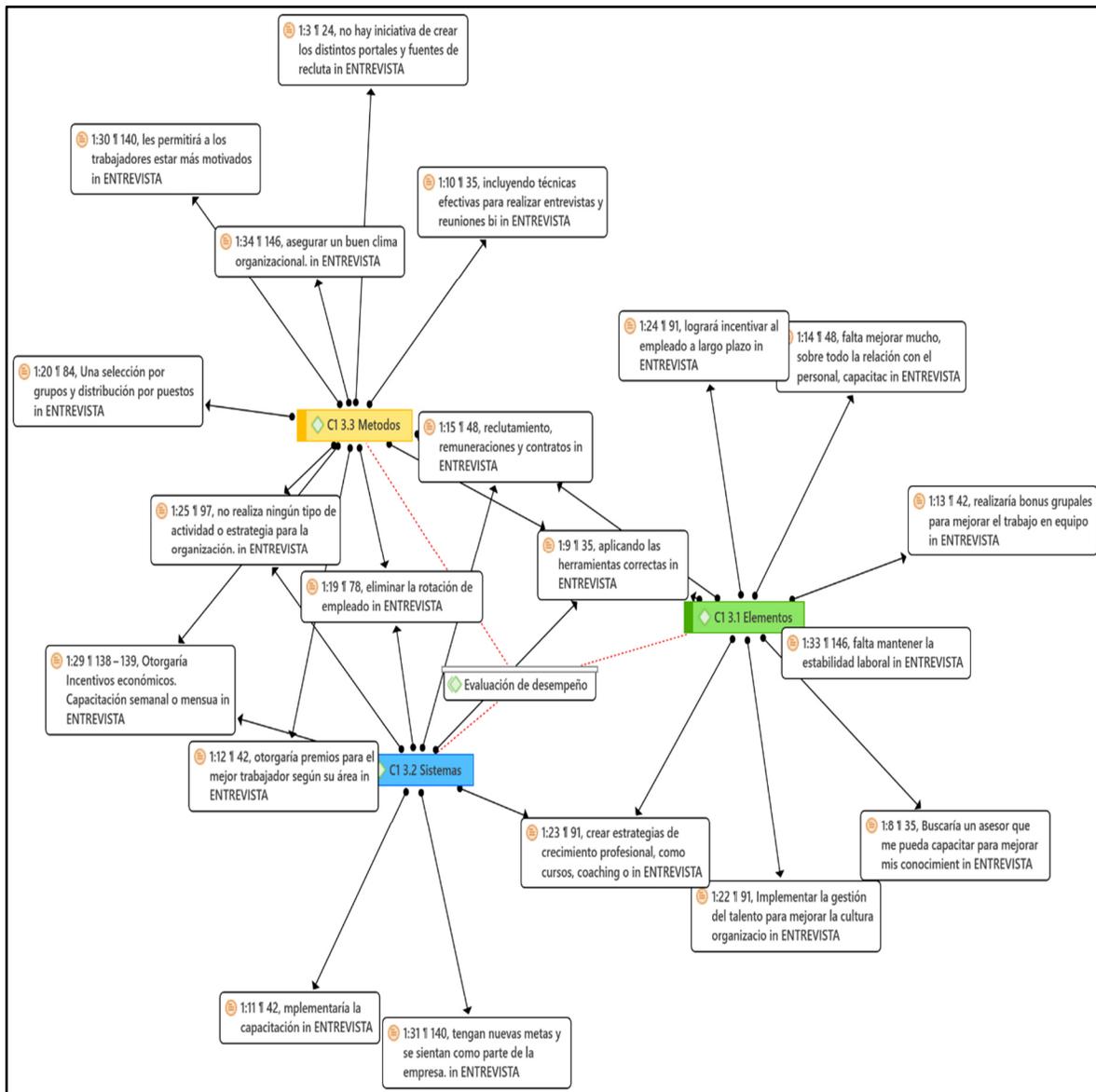
En relación a la sub categoría selección de personal los entrevistados supervisor y administrador, establecen que no hay una buena asesoría para hacer la selección, por lo tanto, no se logra conocer al candidato, no se verifica su personalidad y compatibilidad para el ambiente de trabajo, como bien sabemos en el proceso de selección es donde se elige al candidato adecuado para la vacante solicitada, para ello tenemos que seguir una estructura ordenada como es perfil del candidato, evaluación inicial de todos, preselección de candidatos según su Curriculum, selección de los más adecuados, luego entrevistar, tomar decisiones para luego realizar la contratación donde se informara sobre las remuneraciones y beneficios, también se realizara un detalle si habrá un periodo de prueba y tiempo de duración del contrato, luego se realiza la incorporación para que el empleado conozca sus normas y funciones en la empresa,

Con respecto al indicador de conocimientos se puede identificar que en la empresa no hay una la evaluación de conocimientos, entonces se debe implementar este factor muy importante en el proceso de selección porque al momento de integrar nuevos colaboradores es necesario identificar bien sus fortalezas, habilidades, su experiencia y conocimientos, si bien es cierto una persona con sus conocimientos son un activo de mucho valor en la empresa porque incrementa la habilidad para innovar de manera eficiente y lograr buen rendimiento en la organización.

Para el indicador entrevistas, como sabemos este factor es uno de los instrumentos que tiene como fin de recaudar datos para lograr información de un tema determinado, donde se pretende que sea lo más detallado, además permite que el entrevistador con el participante tenga una relación más cómoda, además pueden monitorear los cambios de tono, elección de palabras, realizarlo una evaluación psicológica según sus movimientos, su forma de expresarse y pueda brindar sus respuestas honestas, además el administrador tiene que tener experiencia para que el proceso no sea afectado. Además, se debe tener en cuenta que en toda entrevista siempre se evalúa la puntualidad, la presencia, postura, la actitud positiva, sus estudios académicos, grados de profesión, carta de recomendación, sus antecedentes laborales, penales, las pruebas psicométricas y psicológicas. Entonces se sugiere que la empresa realice los diferentes tipos de entrevista como las individuales, que es la más utilizada, colectiva, en las que los candidatos sean escuchados y se le comunique cada una de las necesidades de la empresa, expectativas y por supuesto, lo que esta tiene para ofrecerles.

Figura 9

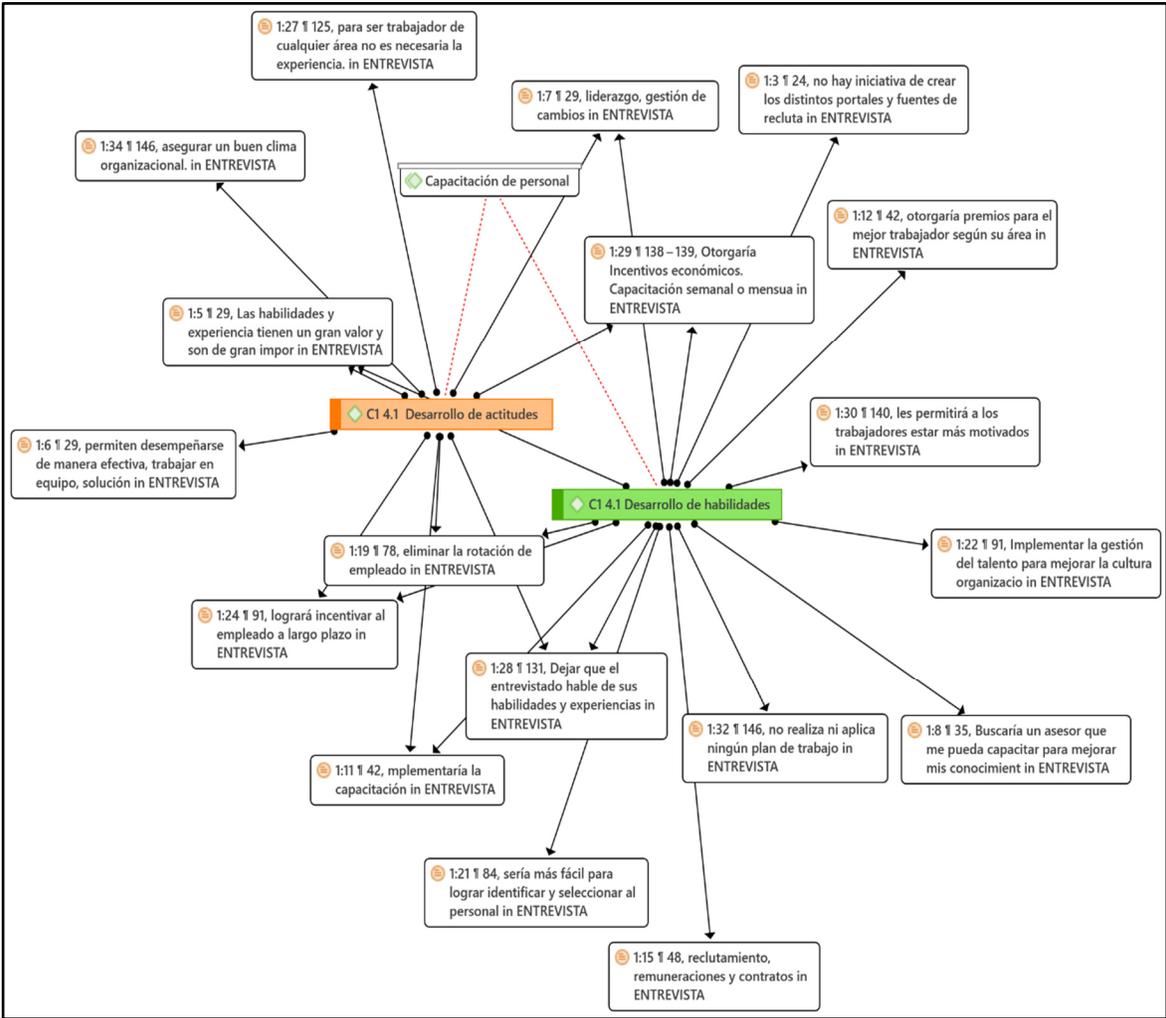
Análisis cualitativo de la sub categoría evaluación de desempeño.



Respecto a la evaluación de desempeño según las unidades informantes gerente general y administrador afirman que si ayudan a mejorar el desempeño de sus colaboradores, pero sin embargo en las encuestas realizadas los empleados confirman que no hay ningún programa o actividad que conlleve a medir su calidad, eficiencia, productividad, entonces se sugiere realizar esta evaluación cada cierto tiempo, esto ayudara a detectar errores y fortalezas, ayudara a crear planes de incentivos, establecer planes de formación. Sin embargo, con relación al indicador de elementos falta mejorar la estabilidad laboral, también se debe brindar una premiación por su desempeño mensual o semanal, para lograr medir su rendimiento del trabajador.

Con relación al indicador sistemas se determina que falta aplicar herramientas para llevar un control sobre las remuneraciones, reclutamiento, contratos, esto permitirá de tener una base más organizada que sea fácil de identificar al personal en las diferentes áreas de la empresa. Desde la perspectiva de métodos la organización debe crear nuevas propuestas para el personal aplicando las herramientas correctas para evitar el rotamiento y otorgar premios para el mejor trabajador según sus áreas, reconocer su esfuerzo y mejorar el clima organizacional.

Figura 10
Análisis cualitativo de la sub categoría capacitación del personal.



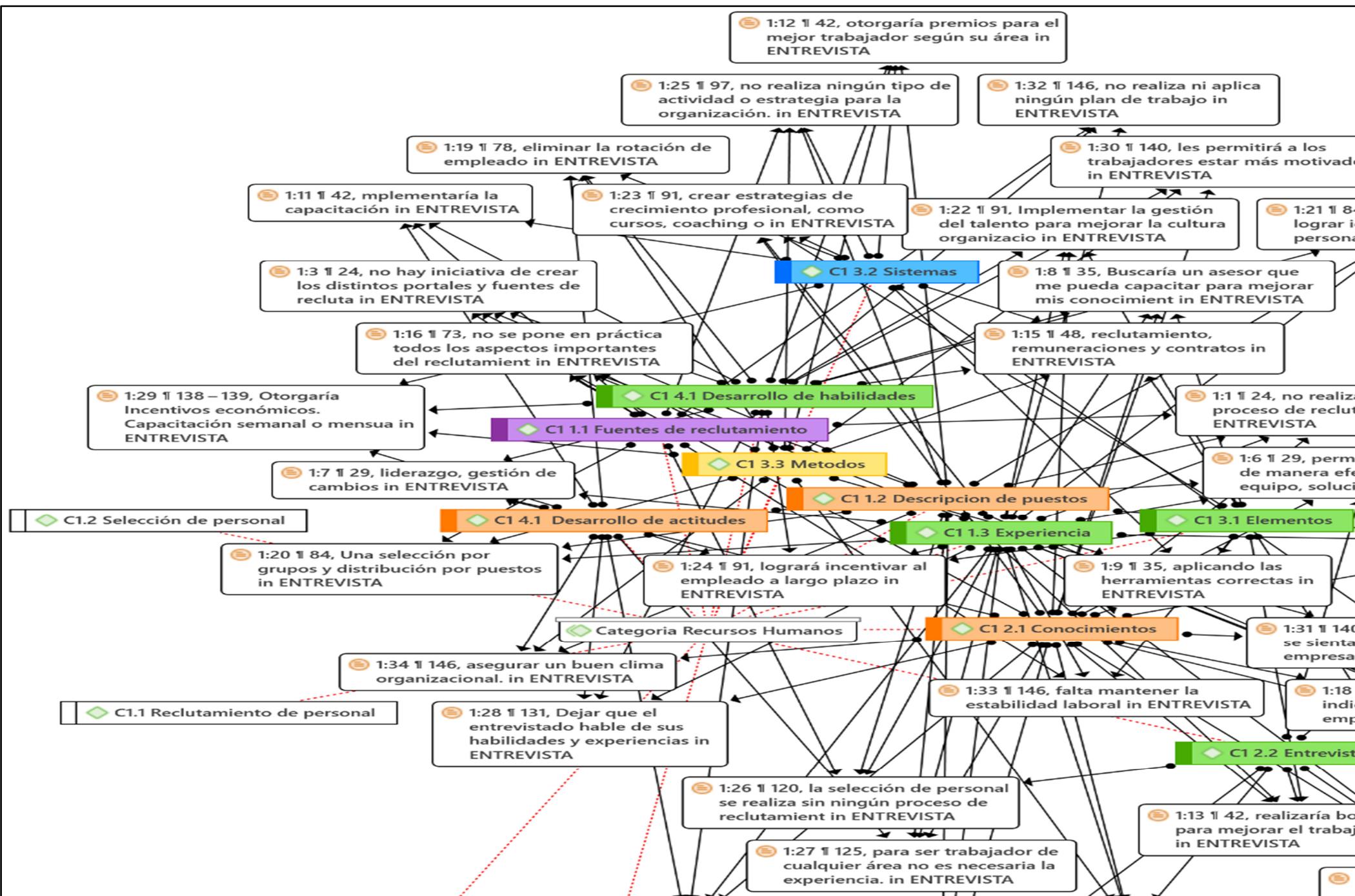
Finalmente, a través del análisis de esta sub categoría capacitación del personal, los informantes administradores, gerente y supervisor confirman que si se brinda capacitación a su personal, sin embargo según las encuestas realizadas nos confirma que es falso porque no existe capacitación

en ningún área, lo cual al no realizarse este proceso vital la empresa está en riesgo con efectos negativos, porque la capacitación es un proceso formativo que realiza toda empresa para mejorar los conocimientos, desarrollar las habilidades y aptitudes y mejorar las conductas de sus colaboradores. Además, las capacitaciones no pueden ser igual para todos, entonces es necesario que las empresas tomen en cuenta y opten por utilizar este recurso que dará productividad y aceleración para el crecimiento de la organización y ayudara al empleado a tener la oportunidad de crecer y aprender para aumentar su satisfacción laboral.

En relación al indicador desarrollo de habilidades se determina que no es el adecuado para ellos se requiere implementar la capacitación para el personal pueda mejorar su rendimiento y trabajar en equipo se considera que la organización realice unos ajustes necesarios para que haya una asesoría profesional a todas las áreas que permita cambiar y motivar la ideología de las personas, para que puedan desempeñarse de manera segura y aporten buenos resultados en la empresa. Además, creo que es necesario que la empresa pregunte a los trabajadores algunos temas que les gustaría capacitarse, crear planes de desarrollo social para que puedan estar más concentrados y comprometidos. Así mismo crear un programa con tiempos adecuados para brindarles conocimientos, establecer metas, promover la creatividad, el liderazgo, otorgar cursos que se relacione con la necesidad del puesto de trabajo esto nos beneficiara para mejorar agilizar la toma de decisiones y soluciones de problemas, además mejorara las relaciones con los jefes y contribuye a la formación de líderes y dirigentes también ayuda para elevar la moral del trabajo, mejora la comunicación en grupo, en la empresa convierte un buen ambiente laboral, ayuda a la orientación de nuevos empleados, aumenta la confianza de uno mismo y en la empresa y sobre todo impulsa a lograr las metas individuales.

3.3 Diagnostico

Figura 11. Análisis mixto de la categoría recursos humanos



De las entrevistas y encuestas realizadas al gerente general, supervisor, administrador y al personal de la organización, identifiqué que carece de una buena gestión del área de recursos humanos debido a que un 6.60% piensa que el reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero, así mismo se identificó que su proceso de reclutamiento y selección de personal es inadecuado, no hay una evaluación por desempeño dentro de la organización y tampoco se brinda capacitación a sus trabajadores, de no cumplir estos aspectos básicos pues la empresa no estará organizada y bajará su productividad.

En primer lugar, con respecto a la sub categoría reclutamiento del personal se considera que es una pérdida de tiempo y dinero, ya que un 26.67% determina que no es necesario realizar este proceso, definen así debido al mal proceso de reclutamiento que se realiza porque al no seleccionar una persona con las cualidades y habilidades respectivas se tendría que volver a una nueva convocatoria, en la entrevista realizada el supervisor y administrador establece que no hay reclutamiento de personal adecuado, no se evalúa al personal que se está presentando para el puesto, no se requiere que tenga conocimientos ni experiencia, de tal modo están aceptando que no hay funcionamiento de este área entonces se considera necesario aplicar el reclutamiento del personal para mejorar las contrataciones, elegir nuevos y mejores talentos adecuado para cada área para lograr una mayor efectividad empresarial, teniendo en cuenta Caldas et al. (2019) define que, la teoría de las relaciones humanas se basa en los vínculos primordiales que existe entre el liderazgo, la productividad y el estado de ánimo de las personas, donde el personal forma grupos para realizar sus actividades que contribuyan para satisfacer las necesidades de la organización.

La subcategoría selección del personal, en la presente investigación se obtuvo un 25% que la entrevista no es un elemento básico para la selección del personal, otro grupo de un 23.3% establece que el reclutador no tiene conocimientos ni experiencia en la selección de personal, la organización debería preocuparse por mejorar estos procesos porque causa mala imagen ante las otras empresas, además actualizarse a la nueva tecnología e implementar o crear un software virtual para mejorar sus procesos. Según las entrevistas realizadas al gerente general y administrador confirman que hay buen asesoramiento para la selección, sin embargo esto es falso debido a que la mayoría de encuestados dice que no se aplica ese proceso, para ello es

necesario seleccionar los currículos, descartar perfiles y dejar a un lado los más calificados para contactar nuevamente, realizar llamadas a las personas seleccionadas, realizar exámenes o pruebas de habilidades para reducir el grupo de candidatos, realizar entrevistas personalizadas a candidatos potenciales. De acuerdo con la teoría clásica, Pereyra (2020) establece que, dentro de toda organización lo más importante es su estructura y quienes lo componen, es por ello que se recomienda realizar una departamentalización, a través de los niveles jerárquicos, mejorar la comunicación, crear e implementar un organigrama organizacional donde se defina los puestos y sus funciones a cada personal de manera clara y precisa desde los altos cargos hasta los niveles de menor rango.

Con relación a la sub categoría evaluación de desempeño el personal considera que un 26.67% define que casi nunca se otorga premios o bonus por mejor desempeño en la organización, así mismo un 23.33% se define que no existe motivación para los empleados por lo tanto hay una desconformidad en los trabajadores debido a que, ellos notan el bajo atención de mantener un buen equipo de trabajo por parte de la empresa esto provoca una energía negativa y bajo interés en desarrollar sus actividades, según las entrevistas realizadas al gerente general, supervisor y administrador ellos confirman que la empresa no se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y que falta incentivarles para que se trabajen con más ganas, entonces es importante que la empresa tome en cuenta estos problemas y aplicar la evaluación de desempeño que consiste en medir su desempeño permanente del trabajador, crear una estrategia inclusiva donde se pueda establecer los puntos a evaluar, llevar un control mensual o semanal, establecer grupos, definir metas, además reconocer su esfuerzo para que crezcan, sean más eficientes, eficaces y lograr que la empresa sea más competitiva y transparente con su equipo, teniendo a Prieto y Barrios (2018) define que, la teoría científica tiene como propósito crear un sistema de planteamiento, control, preparación, selección y capacitación, analizar el trabajo, incentivar al trabajador y lograr un trabajo en equipo.

Finalmente se menciona la subcategoría de capacitación al personal, la cual va muy acorde a la problemática encontrada en la organización determinando que un 26.67% define que no hay capacitación para el personal de las diferentes áreas, no hay un profesional que les brinde asesoría para que desarrollen bien sus habilidades y actitudes, esto genera un desnivel en la

empresa, porque al tener personal nuevo y no capacitado sin tener experiencia ni conocimientos en el área pues tardará en tener un buen desenvolvimiento, en la entrevista realizada al gerente, administrador y supervisor indican que si cumplen con la capacitación al personal sin embargo nosotros como resultado negativo entonces se requiere a la organización invertir más en esta área que es vital para mejorar los conocimientos de los colaboradores, al haber capacitación genera el aumento de productividad y calidad de trabajo, levanta la moral de los trabajadores, fomenta el liderazgo y disminuye la rotación de personal. Según Palacios (2019) indica que, la teoría clásica de la administración definió las funciones básicas y el concepto de la administración como organizar, dirigir, controlar, coordinar y planear, así mismo se basa en la división de trabajo donde se establece la coordinación, planeación de cargos y tareas, incentivos de producción, supervisión descentralizada a todas las áreas que conlleva a un desarrollo eficiente de trabajo.

De igual forma en esta investigación se identificaron las siguientes causas: (a) falta de motivación con el empleado; (b) no existe un buen líder; (c) no existe una selección de personal; (d) Falta de capacitación; (e) no cuenta con el área de reclutamiento de personal; (f) falta de evaluación de currículos; (g) falta de programa de incentivos; (h) rotación de personal; (i) no actualizan sus fuentes de reclutamiento.

Figura 12

Nube de palabras

completar su horas diarias, entonces se debe emplear este factor para poder medir su eficiencia de cada uno en la empresa; (c) Falta de liderazgo transformacional, teniendo en cuenta que hay falta de motivación y capacitación en todas las áreas de la organización, por lo tanto se debe mejorar la comunicación entre las personal de altos cargos con el personal para poder lograr planificar nuevas metas y trabajar en equipo.

3.4.3 Fundamentos de la propuesta

La investigación siguiente se sostiene en tres teorías: Teoría 1: Teoría clásica, Enrique y Pereyra (2020) establece que, dentro de toda organización lo más importante es su estructura y quienes lo componen, es por ello que se recomienda realizar una departamentalización, mostrar los niveles jerárquicos, la comunicación y acciones a realizar, implementar el organigrama y la cadena de mando sean bien claros y precisos donde se precise por orden los rasgos de ubicación de personal desde gerencia a bajos cargos. Los procesos de reclutamiento de personal son de mucho valor que permiten obtener personal calificado Teoría 2: Teoría de las relaciones humanas Caldas et al. (2019) se basa en los vínculos primordiales que existe entre el liderazgo, la productividad y el estado de ánimo de las personas, donde el personal forma grupos para realizar sus actividades que contribuyan para satisfacer las necesidades de la organización. La evaluación de desempeño laboral en los trabajadores es un componente fundamental en la empresa porque ayuda a mejorar el desarrollo integral de la persona. Teoría 3: Teoría científica Prieto et al. (2018) define que, tiene como propósito crear un sistema de planteamiento, control, preparación, selección y capacitación, analizar el trabajo, incentivar al trabajador y lograr un trabajo en equipo. La capacitación juega un papel primordial para el crecimiento de tareas y habilidades.

3.4.4 Categoría solución

En la actual exploración se consideró utilizar el modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. Según Tamayo et al. (2018) Se interpreta como la formulación de estrategias para la mejora continua de los procesos administrativos, donde las organizaciones involucran a sus empleados en el desarrollo de actividades industriales, comerciales y de servicios que satisfagan las necesidades públicas y privadas. Por ello, es necesario tener en cuenta una visión

de mejora competitiva sobre la base de la gestión de recursos humanos, para considerar el desarrollo de las personas, las condiciones de trabajo y la productividad para el incremento de organizaciones competitivas. Del mismo modo Muriel(2021) argumenta que esta metodología implica visualizar a la empresa como un todo, compuesta por estilos que actúan para responder a una estrategia definida, así mismo requiere de tres dimensiones condiciones laborales, productividad y desarrollo humano. Sarmiento (2020) la propuesta de un modelo de gestión organizacional basado en el logro de las metas se fundamenta en el posicionamiento de una serie de aspectos, a saber: el desarrollo de las personas, las condiciones de trabajo y la productividad.

3.4.5 Direccionalidad de la propuesta

El objeto, el planeamiento, las habilidades y los KPI de medición, es una opción de la matriz de dirección de la propuesta.

Cuadro 1.

Matriz de direccionalidad de la propuesta

Objetivo	Estrategia	Táctica	KPI
Objetivo 1. actualizar los procesos técnicos de reclutamiento digital incluyendo el modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos (GOBLO)	Estrategia 1. elaborar un proceso técnico de reclutamiento digital para reclutar talentos	Táctica 1. creación de páginas web de la empresa	KPI 1: porcentaje de reclutamiento de personal PRP X 100 leyenda PRP: porcentaje de reclutamiento de personal RE: Reclutamiento externo RI: Reclutamiento interno
		Táctica 2. definir el perfil del puesto	KPI 2: selección de personal SL X 100 leyenda SL: Selección de personal PE pruebas por experiencia CI: capacidad de inteligencia
Objetivo 2. utilizar la evaluación 360° mediante el modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos (GOBLO)	Estrategia 2. implementar la evaluación 360° para evaluar las diferentes competencias	Táctica 3. poner en marcha la herramienta 360 °	KPI3: nivel de productividad NP X 100 leyenda NP: Nivel de productividad ED: Evaluación de desempeño DS: Desarrollo de trabajo.
		Táctica 4. retroalimentación de la herramienta 360 grados	KPI4: Porcentaje de eficiencia PE X 100 Leyenda PE: porcentaje de eficiencia TE: trabajo en equipo AE: actitud y esfuerzo
Objetivo 3. mejorar el liderazgo transformacional en relación al modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos (GOBLO)	Estrategia 3. desarrollar programa de capacitaciones	Táctica 5. desarrollar temas y cronograma para capacitaciones	KPI5: capacitación organizacional CO X 100 Leyenda CO: capacitación organizacional CA: comunicación asertiva DC: desarrollo de coaching
		táctica 6: verificar la secuencia de las capacitaciones.	KPI6: Evaluación de conformidad ECX 100 Leyenda EC: evaluación de conformidad

			CT: calidad de trabajo MC: mejora continua
--	--	--	---

Cuadro 2

Matriz de tácticas, actividades y cronograma.

Actividades	Inicio	Días	Fin	Responsable/s	Presupuesto de la implementación	Evidencia
A1: Elaborar el proceso de reclutamiento	11/5/2022	4	15/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/600.00	Propuesta de reclutamiento de personal
A2: Presentar al área de recursos humanos	15/5/2022	1	16/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/50.00	
A3: Publicar en las diferentes canales de reclutamiento	17/5/2022	1	18/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/500.00	
A4: Identificar los puestos a cubrir	19/5/2022	1	19/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/100.00	
A5: Informar al área de gerencia de recursos humanos	21/5/2022	1	22/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/40.00	
A6: Entrevistar a los postulantes	24/5/2022	2	25/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/200.00	
A7: Crear metas y objetivos	26/5/2022	3	29/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/150.00	
A8: Evaluar con el área de recursos humanos	28/5/2022	2	30/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/80.00	
A9: Asigna y evaluar tareas individuales	31/5/2022	5	20/5/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/70.00	
A10: Impulsar la innovación y tecnología	2/6/2022	1	3/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/400.00	
A11: Registro diario de la jornada laboral	4/6/2022	2	5/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/95.00	
A12: Mejorar la comunicación interna y externa	5/6/2022	1	6/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/50.00	capacitación de personal
A13: Identificar programas de capacitación para diferentes áreas	7/6/2022	1	8/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/140.00	
A14: Informar los temas con el área correspondida	9/6/2022	1	10/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/30.00	
A15: Contratar profesional calificado para iniciar con las capacitaciones.	10/6/2022	3	13/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/350.00	
A16: Evaluación del cumplimiento de objetivos	12/6/2022	1	13/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/120.00	
A17: Verificar los procesos de organización	14/6/2022	2	15/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/.60.00	
A18: Muestreo de los controles operativos	16/6/2022	2	18/6/2022	a. gerente del área recursos humanos b. asistente de recursos	S/200.00	

A1: Elaborar el proceso de reclutamiento	11/5/2022
A2: Presentar al área de recursos humanos	15/5/2022
A3: Publicar en las diferentes canales de reclutamiento	17/5/2022
A4: Identificar los puestos a cubrir	19/5/2022
A5: Informar al área de gerencia de recursos humanos	21/5/2022
A6: Entrevistar a los postulantes	24/5/2022
A7: Crear metas y objetivos	26/5/2022
A8: Evaluar con el área de recursos humanos	28/5/2022
A9: Asigna y evaluar tareas individuales	31/5/2022
A10: Impulsar la innovación y tecnología	2/6/2022
A11: Registro diario de la jornada laboral	4/6/2022
A12: Mejorar la comunicación interna y externa	5/6/2022
A13: Identificar programas de capacitación para diferentes áreas	7/6/2022
A14: Informar los temas con el área correspondida	9/6/2022
A15: Contratar profesional calificado para iniciar con las capacitaciones .	10/6/2022
A16: Evaluación del cumplimiento de objetivos	12/6/2022
A17: Verificar los procesos de organización	14/6/2022
A18: Muestreo de los controles operativos	16/6/2022

IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Discusiones

El presente estudio tiene como finalidad general diseñar modelo de trabajo para la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022 a través de la implementación del modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos (goblo).

Para el objetivo específico 1 denominado: “Determinar en qué estado se encuentra la dirección de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022”; se encontró que la empresa no utiliza fuentes de reclutamiento de personal debido a que los gerentes no implementan el área de recursos humanos por que señalan que es una pérdida de tiempo y dinero. Todo ello afecta a la subcategoría reclutamiento de personal puesto que si mejoráramos esta área pues lograríamos tener una misión de guiar y formar personal con buena capacidad que sean productivas en la organización, coincide con el trabajo de Choque (2019) para no tener consecuencias en la selección de personal, los encargados del area de reclutamiento deben asegurarse a contratar personal competente evaluando bien sus a cada postulante, de tal manera genere mayo seguridad a ala organización. Así mismo guarda semejanza con la investigación Rojas et al. (2018) define que todo reclutamiento de personal debe ser realizado de manera técnica con instrumentos que nos permitan conocer y evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de tal manera tener una mejor selección del personal. Finalmente coincide con Amezcua (2018) todo procedimiento aplicado al reclutamiento del personal nos conlleva a obtener candidatos preparados y calificados para cada ámbito laboral en una entidad, con el objetivo de seleccionar a uno de ellos para dicho empleo.

En cuanto al objetivo específico 2 denominado: “Analizar el contexto organizacional de la administración de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022”, se estableció que los puntos a mejorar son (a) la planificación para realizar un proceso de selección, (b)tener un profesional que tenga conocimientos y experiencia para contratar personal, (c)confirmar si la información de su Curriculum del candidato es veraz, (d) mejorar la comunicación e informar de todos los procesos; tiene relación con la subcategoría selección de procesos . Por tal motivo

coincide con el trabajo de Guerrero (2018) donde se muestra que, el uso de las técnicas de selección empleadas en los distintos procesos, no corresponden al total de las técnicas que están establecidas en la Ley, ya que se desconoce el uso requerimiento en los procesos de selección y el nuevo grupo de servidores, así mismo guarda semejanza con la indagación de Romero (2021) se necesitaría instaurar una propuesta de mejora en los procesos selección por cada Agencia Naviera a fin de conocer a grandes cualidades y los puestos a cubrir cuando exista una vacante. Por último, coincide con Solís (2021) la relevancia en el proceso de selección la que representa un paso primordial e importante en este estudio que permitirá definir y evaluar las características profesionales de aptitudes y actitudes que permitan contar con un mejor resultado.

Del mismo modo para el objetivo específico 3 denominado: actualizar el proceso técnico de reclutamiento digital para obtener varias opciones a escoger, mediante el modelo Goblo: modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, como propuesta (a) se creará herramientas digitales, (b) creación de formularios virtuales, (c) utilizaremos la inteligencia artificial, implementaremos el ATS para gestionar el proceso de selección, este modelo ayudara a crear una planificación básica, a crear nuevos modelos de trabajo en red y teletrabajo para tener un nivel de organización bien definido; por lo tanto coincide con el trabajo de Navarro (2014) define que, la tecnología es utilizada en diferentes procesos para reducir tiempos y detectar los conocimientos, competencia y habilidades para lograr los objetivos que se necesitan para obtener mejores resultados en la organización. Así mismo Veliz (2017) los esfuerzos son orientados al logro de objetivos organizacionales como condición futura deseada y planeada por la dirección general

Para el objetivo específico 4 denominado: utilizar la evaluación 360° mediante el modelo Goblo como propuesta permitirá evaluar las diferentes competencias de cada talento humano, para ello elaboraremos una serie de estrategias relacionadas a la gestión organizacional basado en el logro de objetivos , que permitan evaluar: (a) el desarrollo humano, (b) condiciones de trabajo y (c) la productividad , entonces nos enfocaremos en (d)identificar las necesidades de los colaboradores, (e) identificar las fortalezas y cualidades de los colaboradores, (f) obtener información de cada individuo; por tal motivo coincide con Avila(2021) la evaluación constante,

en varias oportunidades se convierte en el vínculo principal entre la enseñanza y el aprendizaje para lograr los objetivos. Melgarejo (2019) a través del modelo GOBLO se mejora el desempeño laboral de los trabajadores y se determinó la problemática que va en relación con la falta de un programa de evaluación de y desarrollo, carencia de cultura, valores, liderazgo organizacional y una estructura organizacional rígida. Solís (2021) la rotación de personal debe ser realizado de manera continua y eficiente para mejorar el desempeño de cada uno, de igual manera constató que el clima organizacional de la empresa contribuye eficientemente en el desempeño laboral. Finalmente, Vega (2016) Es primordial realizar un análisis de GOBLO, con la para determinar el desempeño laboral empleado, que permita instalar actividades que determinen de forma continua el desempeño de los trabajadores con relación en el cumplimiento de las funciones asignadas, esto es considerado un pensamiento estratégico enfocado en las potencialidades y capacidades del talento humano que pertenece a la organización.

En cuanto al objetivo específico 5 denominado: desarrollar programas de capacitaciones; con la propuesta permitirá (a) tener herramientas útiles para planear y organizar la capacitación, (b) los cursos tienen que ser sugerido en base a las necesidades de la empresa; (c) impulsara la motivación de los empleados; (d) facilita el aprendizaje; (e) crea ventajas competitivas, por tal motivo coincide con el trabajo de Avila (2021) capacitación, apoya a la entidad a lograr una mayor rentabilidad y fomentar actitudes hacia el logro de los objetivos, asimismo, ayuda a una mejor relación en grupo de trabajo es esencial que la organización implemente un proceso de capacitación a los trabajadores de la entidad, para que tengan mayor aprendizaje y realicen las acciones eficientemente. Pozo (2020) obtuvo a través, del modelo GOBLO motivar y obtener una comunicación asertiva y un mejor desarrollo personal, como también un capital humano mucho mejor, con buena productividad siendo satisfactorio, ya que los colaboradores responde de manera eficiente y se logra un fortalecimiento del equipo, como también un mejor Así mismo guarda semejanza con la indagación Vargas (2018) la capacitación, está enfocada para mejorar la productividad de la organización, cada cualidad y conocimiento, destreza adquiridos por cada trabajador no solamente le sirve para el ámbito laboral, sino, también para su vida personal. Las actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de persona.

4.2. Conclusiones

- Primera:** Se determinó el estado en que se encuentra la dirección de recursos humanos en una empresa privada, habiéndose evidenciado como resultado los problemas de reclutamiento de personal, los cuales se presentaron por falta de inversión de tiempo y dinero, y por la falta de manejo de fuentes de reclutamiento.
- Segunda:** Se analizó el contexto organizacional de la administración de los recursos humanos en una empresa privada, demostrando que el problema es la falta de experiencia en contratar personal, la carencia de planificación para realizar los procesos de selección se requiere mejorar este proceso de selección, evaluar su currículo escuchar al candidato para conocer sus habilidades, experiencias y conocer el perfil del candidato entonces si logramos realizar una selección adecuado.
- Tercera:** Se propuso la implementación de un proceso técnico de reclutamiento digital mediante el modelo de GOBLO donde crearemos estrategias e implementaremos al área de recursos humanos para realizar una buena gestión en la empresa.
- Cuarta:** Se propuso la evaluación 360° mediante el modelo GOBLO para que sea aplicada en la empresa y verificar cuál es su nivel de eficiencia, productividad de cada trabajador en la organización, en relación a los resultados se va a premiar los desempeños extraordinarios y celebrar los éxitos así mismo ayudara a la toma de decisiones relacionadas con el salario, promoción, mantenimiento y finalización del contrato de trabajo.
- Quinta:** Se propone mejorar el liderazgo a través del modelo GOBLO para ello es necesario poner en práctica las capacitaciones que ayudan mucho al desarrollo de habilidades de cada persona, además con los conocimientos los colaboradores pueden lograr ser eficientes y productivos dentro de la organización.

4.3. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda al gerente general, crear su propio software para digitalizar el manejo de recursos humanos para tener mayor organización en la empresa.
- Segunda:** Se recomienda al gerente general y administrador que contraten un profesional que les pueda ayudar en la gestión y planeación de estrategias para mejorar la dirección de la empresa.
- Tercera:** Se recomienda al administrador y supervisor invertir en la capacitación para motivar a su personal y ofrecerles un crecimiento integral dentro de la organización.
- Cuarta:** Se recomienda al área de recursos humanos establecer metas y objetivos a cada colaborador ya sea a corto, mediano y largo plazo para tenerles en constante evaluación de su rendimiento y ver qué cualidades se tiene que mejorar
- Quinta:** Se recomienda utilizar el modelo Goblo con la finalidad realizar actividades, programas de remuneración e incentivos, motivando a los colaboradores que permitan a desarrollarse y recibir flexibilidad y trato de manera personalizada para mejorar el ambiente del trabajo y la productividad de la organización.

V. REFERENCIAS

Bibliografía

- VARGAS , V. (2018). *CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR ESTRATEGICO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES*. Bolivia: UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES.
- Alicia Alles, M. (2018). *Desempeño por competencias: Evaluacion de 360o*. Buenos Aires : Ediciones Granica S.A.
- ARGANDOÑA ACOSTA, J. L., & JULCA MELENDRES, M. A. (2019). *Análisis de rendimiento como herramienta básica para el logro de objetivos organizacionales en la empresa Termoencogibles del Perú S.A. de la ciudad de Lima - 2019*. lima: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU .
- Bravo , L. (2006). *GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LOS PROYECTOS APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA CARGA VERTICAL EN EL TRABAJO PARA EL DESARROLLO DEL EQUIPO DEL PROYECTO. ECIPERU , 1-3*.
- Camejo Ruiz, A. J. (2018). *La emergente ética y responsabilidad social en las relaciones laborales en siglo XXI*. Bogota: Politecnico gran colombiano.
- Carbonero Martín, P. (2018). *Manual. El conflicto: métodos de resolución y negociación eficaz*. MADRID: CEP SL.
- Chiavenato, I. (2006). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN*. MEXICO: Eisevier .
- CHIAVENATO, I. (2007). *El capital humano de las organizaciones*. Mexico: a Atlas, S.A.
- CHOQUE, J. (2019). *MEJORAMIENTO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN EL ANÁLISIS DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA, CONDUCTA Y GOBIERNO CORPORATIVO EN EL BANCO MERCANTIL SANTA CRUZ*". BOLIVIA: UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES.
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2017). *Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. Facultad de Ingeniería Industrial, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, Cujae, 24-35*.

- Díaz , E., Vílchez, J., & Vásquez, K. (2019). SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO CHICLAYO, LAMBAYEQUE, PERÚ. *CIENCIA Y TECNOLOGÍA Para el Desarrollo*, 77-83.
- Díaz Moreno, J. P. (2018). El primer libro: Guía para implementar un Sistema de Gestión de Calidad. En J. P. Díaz Moreno, *El primer libro: Guía para implementar un Sistema de Gestión de Calidad* (pág. capítulo 3). Mexico: librerías gandhy.
- DIONICIO, D. (2020). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS*. LIMA-PERU: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- García Lucas, I., López Fenoy, V., & Vives Peñaranda, E. (2018). *Cuerpo de profesores de enseñanza secundaria. Administración de empresas*. Madrid: Editorial Mad Sl.
- Giraldo Aguila, M. (2018). Recursos de la programación cultura. En *Recursos de la programación cultura* (pág. 136). España: Elearning SL.
- Martin, S. (2021). *Recursos humanos para la gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021*. Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- MELGAREJO , M. (2019). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS EN RELACIÓN AL E-COMMERCE EN LAS AGENCIAS DE VIAJES MINORISTAS, LIMA, 2018*. Lima: SAN MARTIN DE PORRES.
- MONTOYA , M. (2021). *IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN RECURSOS HUMANOS INTERNACIONALES*. Lima: UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA.
- Muriel, R. (2021). *Liderazgo en acción: Cómo construir confianza en la organización*. Buenos Aires : Autores de Argentina.
- Navarro Arvizu, E. M. (2014). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora*. Mexico: ITSON .
- Pachón Lucas, C. (2018). Empleo público y carrera administrativa: Entidades nacionales y territoriales. En *Empleo público y carrera administrativa: Entidades nacionales y territoriales* (pág. 354). Mexico : Ediciones de la U.
- Palacios Acero, L. C. (2019). Administración de la producción: Toma de decisiones estratégicas y tácticas. En *Administración de la producción: Toma de decisiones estratégicas y tácticas* (pág. 28). Bogota, Colombia: Ecoe.
- Prieto Herrera, J. E., & Therán Barrios, I. (2018). Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones. En *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones* (pág. 41). Mexico: ediciones de la U .

- SILVA , J. (2020). *ANALISIS DE PUESTOS POR COMPETENCIAS* . BOLIVIA.
- Tamayo Salamanca, Y., & Abel Del Río, C. (2018). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *scielo*, 71.
- Veliz Huanca, I. O. (2017). *La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos*. lima: CESAR VALLEJO.
- Ancasi CHullo , R. M. (2019). *PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI, PERIODO 2017*". lima: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ANTIPLANO .
- Armijos , F., Bermúdez , A., & Mora , N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 164-169.
- Arturo, A. A. (2019). Reclutamiento y Selección de Persona. En A. A. Arturo, *Reclutamiento y Selección de Persona* (pág. 18). España: Elearning S. L.
- Avila, B. (2021). *Modelo SIC para la mejora de la gestión de recursos humanos en una entidad pública en Lima, 2021*. lima: norbert wener.
- Caldas Blanco, M. E., & Gregorio Arroyo, A. (2019). Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 3º ESO (2019). En *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 3º ESO (2019)* (pág. 33). MEXICO: Editex.
- Calderón Hernández, G. (2003). Dirección de recursos Dirección de recursos humanos y competitividad. *INNOVAR*, 169.
- Enrique Pereyra, L. (2020). Administración I. En L. Enrique Pereyra, *Administración I* (pág. 51). mexico: Luis Pereyra .
- Espinoza Portilla, E., Gil Quevedo, W., & Agurto Távara, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud . *revista cubana de salud publica*, 11.
- evaluacion de desempeño* . (2022). <https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *scielo*, 54.
- Gavilano Villegas , J. R. (2018). *implementacion del proceso de reclutamiento y seleccion del personal administrativo de la universidad nacional de piura de acuerdo a la ley de servicio civil*. PIURA: uNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA.
- GmbH, K. (2022). *10 habilidades imprescindibles para trabajar en recursos humanos*. Madrid: Blog .

- Guerrero , A. (2018). *las competencias de los recursos humanos en bibliotecas publicas: estudio comparativo entre Mexico y Colombia*. CD Mexico: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO.
<https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>. (20 de agosto de 2018). *factorialhr*.
<https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>:
<https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>
- Kremer, O. (26 de AGOSTO de 2021). *gestion de recursos humanos en la nube*. <https://www.people-doc.es/guia-experiencia-del-empleado>
- López , G., & J, R. (2020). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON. *perspectivas*, 149.
- Montoya , A., Alveiro, C., Saavedra, B., & Ramiro, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 3.
- Nations Development, U. (2017). *Desarrollo humano para todas las personas* . Estados Unidos : biblioteca britanica.
- Oece. (2020). Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020. En *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020* (pág. 110). Paris : publishing .
- Otazu , F. (2019). Administración de salud pública y gestión de recursos humanos de la Microred Centenario de Abancay. *SCIÉND*O, 291-296.
- Pérez , J. (2021). *Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicadas a empresas turísticas*. Almeria: Universidad de Almeria.
- Puchol Moreno, L. (2019). El libro de la entrevista de trabajo. En L. Puchol Moreno, *El libro de la entrevista de trabajo*: (pág. 4). VALENCIA: diaz de santos.
- Quispe Hernández, W. (2020). *Project Management para mejorar la selección y contratación de personal en una empresa de construcción civil, Lima 2020*. LIMA: UNIVERSIDAD NORBERT WINER.
- Ramírez Andrada, B. (2020). *Gestión organización para mejorar el desempeño laboral en una clínica oftalmológica, Lima 2020*. Lima: NORBERT WINER.
- Rivera, J. L. (2017). *La capacitación como herramienta efectiva*. mexico: SONORA.
- Rodríguez Huancahuari, D. A. (2019). *Estrategias para retener el talento humano en una empresa de servicios generales, Lima 2019*. lima: norbert wener.

- Rodríguez Huancahuari, D. A. (2019). *Estrategias para retener el talento humano en una empresa de servicios generales, Lima 2019*. Lima: norbert wener.
- Rojas Matos, J. c., Reveló, Roger , W., & Bambaren Mata, L. A. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA FISIM SAC HUÁNUCO -2015. *Departamento Académico de Ciencias Contables*, 54.
- ROJAS REYES, R. R., & VILCHEZ PAZ, S. B. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018*. lima: NORBERT WINER.
- Romero , J. (2021). *Auditoría de Recursos Humanos y Política Laboral en una Empresa*. los olivos: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.
- Silva Rodriguez de San Miguel , J. A. (2018). *la gestion y el desarrollo organiozacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alzamora: Area de innovacion y desarrollo S. L .
- Trejo, A. (2018). *propuesta de criterios de certificacion para profesionales de recursos humanos en la ciudad de Mexico*. mexico: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO.
- utel. (30 de JULIO de 2013). <https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/teorias-de-la-administracion/>.
<https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/teorias-de-la-administracion/>:
<https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/teorias-de-la-administracion/>
- Valderrama, D. (2021). ENFOQUE DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA. *FAECO sapiens*, 138-146.
- Valenzuela Torres, Y. Y. (2017). *Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana, Callao 2017*. lima: NORBERT WENER.
- Vega Asto, E. D. (2016). *Factores Estratégicos de la Comunicación Organizacional*. LIMA: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- Yunda Campo , Y. (2021). *CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN QUE UTILIZAN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL AÑO 2021*. CALI: UNIVERSIDAD DEL VALLE.
- VARGAS , V. (2018). *CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR ESTRATEGICO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES*. Bolivia: UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES.

- Alicia Alles, M. (2018). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360º*. Buenos Aires : Ediciones Granica S.A.
- ARGANDOÑA ACOSTA, J. L., & JULCA MELENDRES, M. A. (2019). *Análisis de rendimiento como herramienta básica para el logro de objetivos organizacionales en la empresa Termoenergías del Perú S.A. de la ciudad de Lima - 2019*. Lima: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ .
- Bravo , L. (2006). GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LOS PROYECTOS APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA CARGA VERTICAL EN EL TRABAJO PARA EL DESARROLLO DEL EQUIPO DEL PROYECTO. *ECIPERU* , 1-3.
- Camejo Ruiz, A. J. (2018). *La emergente ética y responsabilidad social en las relaciones laborales en siglo XXI*. Bogotá: Politécnico gran colombiano.
- Carbonero Martín, P. (2018). *Manual. El conflicto: métodos de resolución y negociación eficaz*. MADRID: CEP SL.
- Chiavenato, I. (2006). *INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN*. MEXICO: Eisevier .
- CHIAVENATO, I. (2007). *El capital humano de las organizaciones*. Mexico: a Atlas, S.A.
- CHOQUE, J. (2019). *MEJORAMIENTO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN EL ANÁLISIS DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA, CONDUCTA Y GOBIERNO CORPORATIVO EN EL BANCO MERCANTIL SANTA CRUZ*". BOLIVIA: UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS.
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2017). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Facultad de Ingeniería Industrial, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, Cujate*, 24-35.
- Díaz , E., Vélchez, J., & Vásquez, K. (2019). SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO CHICLAYO, LAMBAYEQUE, PERÚ. *CIENCIA Y TECNOLOGÍA Para el Desarrollo*, 77-83.
- Díaz Moreno, J. P. (2018). El primer libro: Guía para implementar un Sistema de Gestión de Calidad. En J. P. Díaz Moreno, *El primer libro: Guía para implementar un Sistema de Gestión de Calidad* (pág. capítulo 3). Mexico: librerías gandhy.
- DIONICIO, D. (2020). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS*. LIMA-PERÚ: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- García Lucas, I., López Fenoy, V., & Vives Peñaranda, E. (2018). *Cuerpo de profesores de enseñanza secundaria. Administración de empresas*. Madrid: Editorial Mad Sl.

- Giraldo Aguila, M. (2018). Recursos de la programación cultura. En *Recursos de la programación cultura* (pág. 136). España: Elearning SL.
- Martin, S. (2021). *Recursos humanos para la gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021*. Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- MELGAREJO , M. (2019). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS EN RELACIÓN AL E-COMMERCE EN LAS AGENCIAS DE VIAJES MINORISTAS, LIMA, 2018*. Lima: SAN MARTIN DE PORRES.
- MONTOYA , M. (2021). *IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN RECURSOS HUMANOS INTERNACIONALES*. Lima: UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA.
- Muriel, R. (2021). *Liderazgo en acción: Cómo construir confianza en la organización*. Buenos Aires : Autores de Argentina.
- Navarro Arvizu, E. M. (2014). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora*. Mexico: ITSON .
- Pachón Lucas, C. (2018). Empleo público y carrera administrativa: Entidades nacionales y territoriales. En *Empleo público y carrera administrativa: Entidades nacionales y territoriales* (pág. 354). Mexico : Ediciones de la U.
- Palacios Acero, L. C. (2019). Administración de la producción: Toma de decisiones estratégicas y tácticas. En *Administración de la producción: Toma de decisiones estratégicas y tácticas* (pág. 28). Bogota, Colombia: Ecoe.
- Prieto Herrera, J. E., & Therán Barrios, I. (2018). Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones. En *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones* (pág. 41). Mexico: ediciones de la U .
- SILVA , J. (2020). *ANALISIS DE PUESTOS POR COMPETENCIAS* . BOLIVIA.
- Tamayo Salamanca, Y., & Abel Del Río, C. (2018). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *scielo*, 71.
- Veliz Huanca, I. O. (2017). *La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos*. lima: CESAR VALLEJO.
- Ancasi Chullo , R. M. (2019). *PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI, PERIODO 2017*". lima: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ANTIPLANO .
- Armijos , F., Bermúdez , A., & Mora , N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 164-169.

- Arturo, A. A. (2019). Reclutamiento y Selección de Persona. En A. A. Arturo, *Reclutamiento y Selección de Persona* (pág. 18). España: Elearning S. L.
- Avila, B. (2021). *Modelo SIC para la mejora de la gestión de recursos humanos en una entidad pública en Lima, 2021*. lima: norbert wener.
- Caldas Blanco, M. E., & Gregorio Arroyo, A. (2019). Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 3º ESO (2019). En *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 3º ESO (2019)* (pág. 33). MEXICO: Editex.
- Calderón Hernández, G. (2003). Dirección de recursos Dirección de recursos humanos y competitividad. *INNOVAR*, 169.
- Enrique Pereyra, L. (2020). Administración I. En L. Enrique Pereyra, *Administración I* (pág. 51). mexico: Luis Pereyra .
- Espinoza Portilla, E., Gil Quevedo, W., & Agurto Távora, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud . *revista cubana de salud publica*, 11.
- evaluacion de desempeño* . (2022). <https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *scielo*, 54.
- Gavilano Villegas , J. R. (2018). *implementacion del proceso de reclutamiento y seleccion del personal administrativo de la universidad nacional de piura de acuerdo a la ley de servicio civil*. PIURA: uNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA.
- GmbH, K. (2022). *10 habilidades imprescindibles para trabajar en recursos humanos*. Madrid: Blog .
- Guerrero , A. (2018). *las competencias de los recursos humanos en bibliotecas publicas: estudio comparativo entre Mexico y Colombia*. CD Mexico: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO.
- <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>. (20 de agosto de 2018). *factorialhr*.
<https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>:
<https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>
- Kremer, O. (26 de AGOSTO de 2021). *gestion de recursos humanos en la nube*. <https://www.people-doc.es/guia-experiencia-del-empleado>
- López , G., & J. R. (2020). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON. *perspectivas*, 149.

- Montoya , A., Alveiro, C., Saavedra, B., & Ramiro, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 3.
- Nations Development, U. (2017). *Desarrollo humano para todas las personas* . Estados Unidos : biblioteca britanica.
- Oece. (2020). Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020. En *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020* (pág. 110). Paris : publishing .
- Otazu , F. (2019). Administración de salud pública y gestión de recursos humanos de la Microred Centenario de Abancay. *SCIÉND0*, 291-296.
- Pérez , J. (2021). Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicadas a empresas turísticas. Almeria: Universidad de Almeria.
- Puchol Moreno, L. (2019). El libro de la entrevista de trabajo. En L. Puchol Moreno, *El libro de la entrevista de trabajo*: (pág. 4). VALENCIA: diaz de santos.
- Quispe Hernández, W. (2020). *Project Management para mejorar la selección y contratación de personal en una empresa de construcción civil, Lima 2020*. LIMA: UNIVERSIDAD NORBERT WINER.
- Ramírez Andrada, B. (2020). *Gestión organización para mejorar el desempeño laboral en una clínica oftalmológica, Lima 2020*. Lima: NORBERT WINER.
- Rivera, J. L. (2017). *La capacitación como herramienta efectiva*. mexico: SONORA.
- Rodríguez Huancahuari, D. A. (2019). *Estrategias para retener el talento humano en una empresa de servicios generales, Lima 2019*. lima: norbert wener.
- Rodríguez Huancahuari, D. A. (2019). *Estrategias para retener el talento humano en una empresa de servicios generales, Lima 2019*. Lima: norbert wener.
- Rojas Matos, J. c., Reveló, Roger , W., & Bambaren Mata, L. A. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA FISIM SAC HUÁNUCO -2015. *Departamento Académico de Ciencias Contables*, 54.
- ROJAS REYES, R. R., & VILCHEZ PAZ, S. B. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018*. lima: NORBERT WINER.
- Romero , J. (2021). *Auditoria de Recursos Humanos y Política Laboral en una Empresa*. los olivos: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

- Silva Rodriguez de San Miguel , J. A. (2018). *la gestion y el desarrollo organiozacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alzamora: Area de innovacion y desarrollo S. L .
- Trejo, A. (2018). *propuesta de criterios de certificfacion para profesionales de recursos humanos en la ciudad de Mexico*. mexico: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO.
- utel. (30 de JULIO de 2013). <https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/teorias-de-la-administracion/>.
<https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/teorias-de-la-administracion/>:
<https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/teorias-de-la-administracion/>
- Valderrama, D. (2021). ENFOQUE DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA. *FAECO sapiens*, 138-146.
- Valenzuela Torres, Y. Y. (2017). *Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana, Callao 2017*. lima: NORBERT WENER.
- Vega Asto, E. D. (2016). *Factores Estratégicos de la Comunicación Organizacional*. LIMA: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- Yunda Campo , Y. (2021). *CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN QUE UTILIZAN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL AÑO 2021*. CALI: UNIVERSIDAD DEL VALLE.

ANEXOS

1: Matriz de consistencia

Título: Propuesta para mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022

Problema general	Objetivo general	Categoría/Variable 1: Gestión financiera				
		Dimensiones/Subcategorías	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel
¿Cómo la propuesta de estrategias mejora la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022?	Determinar la propuesta de estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022.	Reclutamiento de personal	Fuentes de reclutamiento	P1		
			Descripción del puesto	P2		
			Experiencia	P2		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Selección de personal	Conocimiento	P3		
¿Cuál es el diagnóstico de la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022?	Diagnosticar en qué situación se encuentra la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022.	Evaluación de desempeño	Entrevista	P3		
			Elementos	P5		
¿Cuáles son los factores para mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022?	Determinar los factores para mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022.	Capacitación de personal	Sistemas	P5		
			Métodos	P5		
			Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	P6		
Tipo, nivel y método		Población, muestra y unidad informante		Técnicas e instrumentos	Procedimiento y análisis de datos	
Enfoque: Mixto Sintagma: Holístico Diseño: Proyectivo Tipo: básica Métodos: Deductivo, Inductivo y Analítico		Unidades informantes: Gerente general, administrador, supervisores y personal de atención al cliente.		Técnicas: Entrevista y análisis documental Instrumentos: Guía de entrevista y guía de análisis documental.	Procedimiento: Análisis de datos: Triangulación de datos	

Anexo 2: Evidencias de la propuesta

Evidencia 1

PROPUESTA DE RECLUTAMIENTO DIGITAL



AUTORA: Rodríguez Gálvez, Deyci Cesarina

Propuesta de elaborar un proceso técnico de reclutamiento digital basado en el modelo goblo.

El área de recursos humanos cumple una función especial para gestionar el talento en las empresas, es por eso que hoy en día la digitalización se a convertido en un factor irrefrenable que facilitan un nuevo cambio para las empresas.

El reclutamiento digital permite utilizar las plataformas de este entorno para contactar con potenciales candidatos más especializados ahorrando costes. Además, es posible llevar a cabo todo el proceso de selección a través de las herramientas digitales. De este modo evitamos tener que concertar reuniones, ahorrando tiempo y dinero

La propuesta de GOBLO, nos permitirá planear, evaluar y ejecutar los procesos para lograr nuestros objetivos. La transformación digital de una empresa no significa la digitalización de todos los procesos productivos se trata simplemente de aprovechar las posibilidades de las nuevas tecnologías para simplificar y mejorar las operaciones de la empresa.

Por ello se recomienda que la empresa se actualice a la tendencia de la actualidad que es el reclutamiento digital utilizando los siguientes recursos de digitalización que le permitirán lograr reclutar y seleccionar los mejores talentos.

Aspectos para mejorar con el modelo de GOBLO.

Objetivo 1. Creación de procesos de reclutamiento digital.

Los gerentes de la empresa deben iniciar a reclutar su personal a base de las nuevas herramientas que nos brinda la tecnología para ello deben iniciar con:

- **Creación de una página web corporativa:** la web de la empresa es una forma de encontrar talento, debido a que muchas personas entran a ver el perfil de la empresa para verificar si hay puestos disponibles.
- **LinkedIn:** es la estrella indiscutible de las redes sociales para la búsqueda de empleo. A las empresas les permite tener un perfil corporativo, actualizado con todas sus novedades, e iniciar procesos de selección muy segmentados. A los candidatos, les ofrece un magnífico escaparate en el que mantener un currículum accesible y completamente actualizado.
- **Facebook:** es una red social no está pensada para reclutar talentos, pero hoy en día las empresas la utilizan mucho para hacer publicidad a su empresa y para buscar personal.

- **Apps de reclutamiento:** en la actualidad puedes hacer prácticamente cualquier cosa con una app, también encontrar un empleo. Si quieres entrar en el radar de los departamentos de recursos humanos adaptados a las nuevas tendencias de captación, descárgate ya apps como **Webex, Simpler Contacts o Wade & Wendy**, donde las empresas pueden seleccionar fácilmente a los mejores talentos para sus vacantes.
- **Curriculum en video:** es un medio muy actual que permite remplazar la carta de presentación, ayuda al reclutador afrontar una posible video entrevista.

2. Fases del reclutamiento digital.

- Publicar la oferta de trabajo.
- Describir el perfil que se necesita
- Seleccionar los candidatos que más se adapten al puesto.
- Entrevistas técnicas mediante videoconferencia y encuestas online.
- Firma de contrato mediante firma electrónica.
- Capacitar al personal a través de talleres virtuales.

Ventajas de reclutamiento digital

- **Ahorro de tiempo.** Publicar trabajos en línea es un proceso muy rápido. Puede ver las ofertas de trabajo tanto en los sitios web de la empresa como en las plataformas de búsqueda de empleo de terceros.
- **Disminución de costos.** La contratación digital es mucho más económica que la contratación tradicional. El tiempo necesario para completar la campaña de captación en estos casos es mucho menor que cuando hay que reunir a varios candidatos en un mismo lugar. Además, una sólida estrategia de captación de talento ayudará a encontrar los perfiles profesionales específicos que busca la organización.
- **Optimiza la búsqueda.** Las redes sociales, los blogs y las plataformas profesionales como LinkedIn pueden resultar cruciales para encontrar buenos talentos.
- **Eficiencia.** Facilita el intercambio de información entre los responsables del proceso y permite crear alertas para cumplir los plazos previstos. Además, mejora notablemente la experiencia del candidato.
- Nos permitirá tener más opciones de candidatos.

- En el sistema se registrará toda la información de los empleados.

Evidencia 2

Evaluación de 360°



AUTORA: Rodríguez Gálvez, Deyci Cesarina

Evaluación de 360 grados.

Esta evaluación de 360 grados es recomendable realizar ya que se centra en las habilidades profesionales y personales que son fundamentales para estas responsabilidades. La evaluación de 360 grados también llamada evaluación integral es una herramienta que se utiliza para medir las competencias y desempeño de los empleados de manera global.

Evaluación 360grados	
Responsable	Recursos humanos
Meta	Visualizar el porcentaje de eficiencia
Fecha de inicio	31/05/2022
Fecha final	05/06/2022
Actividades	Metas
Talleres de retroalimentación para líderes directivo	Productividad y eficiencia de los colaboradores

Esta evaluación brinda una perspectiva más amplia al obtener información y calificaciones desde todos los ángulos: jefe directo, compañeros, subordinados, clientes internos y externos, etc. quienes participan en el proceso y ayudan a construir una evaluación completa del colaborador según el tipo de interacción que tengan.



Algunos de los principales usos que se le da a esta herramienta en las empresas son los siguientes:

- **Medir** el desempeño del talento humano.
- **Evaluar** las competencias.
- **Diseñar** programas de aprendizaje y desarrollo.
- **Servir** como base para implementar planes de carrera y sucesión. Con esta a evaluación 360 grados logramos:

Durante la evaluación se verificará:

- Calidad del trabajo
- Comunicación
- Innovación
- Resolución de problemas
- Adaptabilidad

- Trabajo en equipo
- Crecimiento
- Puntualidad y asistencia
- Autoeducación y aprendizaje
- Responsabilidad

A través del modelo GOBLO, luego de la evaluación de desempeño nosotros podemos crear estrategias basadas en los siguientes cuadros.

Análisis del problema	Planeación y organización	Adaptación al cambio
Manejo de tiempo	Trabajo en equipo	Liderazgo
Inteligencia emocional	Valores	Creatividad
Actitud de servicio	Comunicación	Resultados
Empatía	Manejo de tiempo	Toma de decisiones

Estrategias basadas en GOBLO.

ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	MODELO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTOS	MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
--	---	---

<p>La tarea fundamental que se asigna a gerencia es:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar procesos de reclutamiento de personal eficaces y productivos utilizando las diferentes fuentes. ● Elegir los perfiles correctos en la organización. ● Incentivar el talento de sus colaboradores ● Realizar un cambio organizacional ● Aprovechar el potencial de cada miembro de la organización para tomar buenas decisiones. ● Evaluar el desempeño de acuerdo a sus capacidades. ● Crear planes y programas de desarrollo y formación para mejorar las competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Los altos cargos deben Tener más información sobre las nuevas tecnologías que nos ayudan a realizar con más facilidad las diferentes tareas. ● Instalar una base de datos. ● Aplicar tecnologías innovadoras para mejorar los servicios ● Utilizar diversas plataformas para reclutar y seleccionar buenos talentos. ● Facilitar relaciones presenciales que creen confianza en el trabajo. ● Realizar la capacitación constante para que mejoren sus aprendizajes y puedan relacionarlo a lo diario con el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una estructura organizacional en la empresa. ● Se propone evaluar constantemente las competencias de los trabajadores en la organización. ● Incentivar de manera individual. ● Crear planes de carrera. ● Realiza evaluaciones constantes. ● Mejorar el liderazgo ● Trabajar en equipo. ● Establecerse metas grupales e individuales
--	---	--

Evidencia 3

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.



AUTORA: Rodríguez Gálvez, Deyci Cesarina

Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el cual los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa.

Toda empresa necesita de un líder y no de un jefe, es por ello que se necesita de una persona que tenga la capacidad de influir de manera positiva en el progreso y desarrollo de las personas con la cual se rodea, este tipo de líder es una guía que nos lleva a la mejora continua.

Características de este liderazgo.

- Tiene capacidad para el cambio.
- Implementa el trabajo en equipo.
- Crean ambientes motivadores.
- Es paciente se establece sus metas a largo plazo.
- Reconoce el buen trabajo.
- Capacita a su personal.

Ventajas

- Aumenta el rendimiento de los trabajadores, ya que se esfuerzan al máximo para lograr los objetivos de la empresa y los suyos propios.
- Ya no solo se trata del rendimiento, sino también del compromiso con la empresa. Este liderazgo impacta positivamente en los profesionales convirtiéndolos en más comprometidos con la empresa y el equipo.
- De este modo, los empleados pueden aguantar mejor la presión y se adaptan fácilmente a los cambios.
- El líder transformacional es un gran motivador, por lo que los trabajadores desarrollan una autoestima alta, seguridad en el equipo, en ellos mismos y son más positivos.
- Se implementará cursos para capacitaciones de los trabajadores con diferentes temas como:
 - Fortalecimiento de trabajo en equipo, competencias,
 - Relaciones laborales. Comunicación eficaz.
 - Herramientas digitales.

Presupuesto para talleres de liderazgo transformacional.

Externo	Tipo de trabajo	Tiempo	salario
Taller de lideres	Servicio	3 días	500.00
Taller de retroalimentación	Servicio	2 días	600.00
Otros gastos		Cant.	costo
Movilidad y alimentación		2	300.00
Total			1,400.00

Temas a tratar:

- Liderazgo transformacional.
- Liderazgo y gestión de personas
- Construcción de equipo
- Habilidades y comunicación efectiva
- Aprendizaje continuo
- Gestión del tiempo
- Motivación al personal
- Coaching
- Trabajo en equipo
- Reconocimientos

Talleres de retroalimentación.

- Retroalimentación de liderazgo
- Planeación y alineación de estrategias
- Compromiso y seguimiento
- Casos y juego de roles

Los talleres serán dirigidos a los trabajadores de la empresa.

Duración 8 horas

Incluye:

- Reuniones de coordinación
- Cuaderno de trabajo

- Encuesta de calidad
- Plan de seguimiento
- Certificado de participación

Objetivos para lograr a corto plazo a través del modelo GOBLO

- **Lograr la integración del equipo:** fomentar las buenas y relaciones para tener buena comunicación que ayudara a trabajar en unión conociendo las habilidades y destrezas de cada integrante, para que esto sea una fortaleza de superación para lograr los objetivos,
- **Incremento de la confianza:** Esto incrementa notablemente la confianza para poder desempeñar acertadamente las tareas para alcanzar los logros propuestos.
- **Aumento notable de la motivación:** hace parte fundamental de este proceso puesto que, si no hay motivación, el tiempo actuará en contra y los objetivos a corto plazo se extenderán.
- **El entusiasmo de la meta lograda:** La obtención de los resultados propuestos a corto plazo, va generar un gran entusiasmo, incrementará la motivación para continuar en la búsqueda de objetivos a largo plazo y generará una satisfacción personal y grupal de grandes proporciones.
- Organizar las tareas y distribuí funciones según las áreas y la capacidad que tenga cada uno para resolver las dificultades.

Anexo 3: Instrumento cuantitativo

PROPUESTA DE MEJORA EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS EN UNA EMPRESA PRIVADA LIMA -2022.

INSTRUCCIÓN: Estimado colaborador, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión sobre la gestión de recursos humanos. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 22-30 años () 31-35 años () 36 a más ()

Experiencia en la empresa: 0-5 años () 6-10 años () 11 años – a más ()

Condición: Indefinido () Contrato a tiempo determinado ()

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ITEM S	ASPECTOS CONSIDERADOS	VALORACIÓN				
	SUB CATEGORÍA RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL (Indicador: fuentes de reclutamiento, descripción de puesto, experiencia)					
1	La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal					
2	Es fundamental tener experiencia para participar en el reclutamiento					
3	Al momento de reclutar personal describen el puesto					
4	Utilizan fuentes de reclutamiento de personal					
5	El reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero					
SUB CATEGORÍA SELECCIÓN DE PERSONAL (Indicadores: conocimiento y entrevista)						
6	El reclutador de personal tiene conocimiento en selección de personal					
7	Utilizan la entrevista como un elemento básico para la selección.					
8	Un buen currículum es importante para la selección de personal					
9	El personal debe tener conocimientos básicos para el puesto de trabajo.					

10	Dan a conocer el avance del proceso de selección					
SUB CATEGORÌA EVALUACION DE DESEMPEÑO (Elementos, sistemas y métodos)						
11	Trabaja con un plan de evaluación de desempeño					
12	Otorgan bonus o premios por mejor desempeño laboral					
13	Los gerentes se preocupan por el desempeño de sus trabajadores					
14	Existe motivación para los empleados					
SUB CATEGORÌA CAPACITACION DE PERSONAL (Conocimientos, desarrollo de habilidades y desarrollo de actitudes)						
15	La empresa brinda capacitación a sus colaboradores					
16	Existe una profesional con buen conocimiento que capacita al personal					
17	La capacitación ayuda al desarrollo de habilidades y actitudes					
18	La empresa otorga un certificado de capacitación					

Muchas gracias

Anexo 4: Instrumento cualitativo

Guía de entrevista

Entrevista

Concepto de entrevista	Recursos humanos	
Entrevistados		
Entrevistado (Entv.1)	Entrevistado (Entv.2)	Entrevistado (Entv.3)
Gerente general	Administrador	Supervisor

Categoría problema: Recursos humanos

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	
Fecha	
Lugar de la entrevista	Virtual

N°	Subcategorías	Indicadores	Preguntas de la entrevista
1	Reclutamiento de personal	Fuentes de reclutamiento	¿Considera usted que el área de recursos humanos está realizando bien su proceso de reclutamiento? ¿Por qué?
2	Descripción de puesto	Habilidades Experiencia	¿Cómo influye las habilidades y experiencias en la gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

4	Evaluación de desempeño	Elementos Sistemas Métodos	¿Qué implementarías para mejorar el desarrollo de habilidades y actitudes de los colaboradores? ¿Por qué?
5	Capacitación al personal	desarrollo de habilidades desarrollo de actitudes	¿Crees tú que el área de recursos humanos cumple su función de manera eficiente en la organización? ¿Por qué?

Anexo 5: Base de datos

Ítem	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal?	8	15	13	2	2
2. ¿Es fundamental tener experiencia para participar en el reclutamiento?	10	13	9	1	7
3. ¿Al momento de reclutar personal describen el puesto?	10	10	12	2	6
4. ¿Utilizan fuentes de reclutamiento de personal?	10	15	11	1	3
5. ¿El reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero?	16	9	14	1	0
6. ¿El reclutador de personal tiene conocimiento en selección de personal?	10	14	9	2	5
7. ¿Utilizan la entrevista como un elemento básico para la selección?	9	15	8	4	4
8. ¿Un buen currículum es importante para la selección de personal?	7	12	13	2	6
9. ¿El personal debe tener conocimientos básicos para el puesto de trabajo?	8	8	11	4	9
10. ¿Dan a conocer el avance del proceso de selección?	11	14	10	4	1
11. ¿Trabaja con un plan de evaluación de desempeño?	9	13	12	5	1
12. ¿Otorgan bonus o premios por mejor desempeño laboral?	11	16	5	3	5
13. ¿Los gerentes se preocupan por el desempeño de sus trabajadores?	9	14	9	2	6
14. ¿Existe motivación para los empleados?	13	14	9	2	2
15. ¿La empresa brinda capacitación a sus colaboradores?	7	16	11	4	2
16. ¿Existe una profesional con buen conocimiento que capacita al personal?	6	15	10	4	5
17. ¿La capacitación ayuda al desarrollo de habilidades y actitudes?	5	10	9	5	11
18. ¿La empresa otorga un certificado de capacitación?	11	14	9	4	2

Anexo 6: Transcripción de las entrevistas o informe del análisis documental

Guía de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	GERENTE GENERAL
Código de la entrevista	Entrevista 1
Fecha	11/04/2022
Lugar de la entrevista	virtual

N°	Subcategorías	Indicadores	Preguntas de la entrevista
1	Reclutamiento de personal	Fuentes de reclutamiento	<p>¿Considera usted que el área de recursos humanos está realizando bien su proceso de reclutamiento?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>Considero que esta área no realiza como se debe el proceso de reclutamiento ya que falta mejorar muchos aspectos para garantizar la captación y contratación de talentos así mismo no hay iniciativa de crear los distintos portales y fuentes de reclutamiento para poder seleccionar los aspirantes más preparados.</p>
2		Descripción de puesto, Habilidades Experiencia	<p>¿De qué manera influye las habilidades y experiencias en la gestión de recursos humanos?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>Las habilidades y experiencia tienen un gran valor y son de gran importancia porque permiten desempeñarse de manera efectiva, trabajar en equipo, solución de problemas, liderazgo, gestión de cambios entre otros.</p>

3	Selección de personal	Conocimientos Entrevistas	<p>¿Qué estrategias utilizaría usted para mejorar las entrevistas? ¿Por qué?</p> <p>Buscaría un asesor que me pueda capacitar para mejorar mis conocimientos y mejorar las contrataciones aplicando las herramientas correctas, incluyendo técnicas efectivas para realizar entrevistas y reuniones bien organizadas con los candidatos.</p>
4	Evaluación de desempeño	Elementos Sistemas Métodos	<p>¿Qué implementarías para mejorar el desarrollo de habilidades y actitudes de los colaboradores? ¿Por qué?</p> <p>Implementaría la capacitación, otorgaría premios para el mejor trabajador según su área, y realizaría bonus grupales para mejorar el trabajo en equipo.</p>
5	Capacitación al personal	Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	<p>¿Crees tú que el área de recursos humanos cumple su función de manera eficiente en la organización? ¿Por qué?</p> <p>Considero que falta mejorar mucho, sobre todo la relación con el personal, capacitación, reclutamiento, remuneraciones y contratos</p>

Guía de entrevista 2

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	ADMINISTRADOR
Código de la entrevista	Entrevista 2
Fecha	24/04/2022
Lugar de la entrevista	Llamada telefónica

N°	Subcategorías	Indicadores	Preguntas de la entrevista
1	Reclutamiento de personal	Fuentes de reclutamiento	<p>¿Considera usted que el área de recursos humanos está realizando bien su proceso de reclutamiento? ¿Por qué?</p> <p>No, porque aún no se pone en práctica todos los aspectos importantes del reclutamiento de personal.</p>
2		Descripción de puesto, Habilidades Experiencia	<p>¿Cómo influye las habilidades y experiencias en la gestión de recursos humanos? ¿Por qué?</p> <p>Influye en garantizar un proceso de contratación organizado, transparente a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa y de esa manera eliminar la rotación de empleado</p>
3	Selección de personal	Conocimientos Entrevista	<p>¿Qué estrategias utilizaría usted para mejorar las entrevistas? ¿Por qué?</p> <p>Una selección por grupos y distribución por puestos porque sería más fácil para lograr identificar y seleccionar al personal.</p>
4	Evaluación de desempeño	Elementos Sistemas Métodos	<p>¿Qué implementarías para mejorar el desarrollo de habilidades y actitudes de los colaboradores? ¿Por qué?</p> <p>Implementar la gestión del talento para mejorar la cultura organizacional y aumentar la retención de los empleados, crear estrategias de crecimiento profesional, como</p>

			<p>cursos, coaching o formación continua. Esto logrará incentivar al empleado a largo plazo.</p>
5	Capacitación al personal	<p>Desarrollo de habilidades</p> <p>Desarrollo de actitudes</p>	<p>¿Crees tú que el área de recursos humanos cumple su función de manera eficiente en la organización? ¿Por qué?</p> <p>No, debido a que no realiza ningún tipo de actividad o estrategia para la organización.</p>

Guía de entrevista 3

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Supervisor
Código de la entrevista	Entrevista 3
Fecha	24/04/2022
Lugar de la entrevista	Llamada telefónica

N o	Subcategorías	Indicadores	Preguntas de la entrevista
1	Reclutamiento de personal	Fuentes de reclutamiento	<p>¿Considera usted que el área de recursos humanos está realizando bien su proceso de reclutamiento? ¿Por qué?</p> <p>No, porque la selección de personal se realiza sin ningún proceso de reclutamiento.</p>
2		Descripción de puesto, Habilidades Experiencia	<p>¿Cómo influye las habilidades y experiencias en la gestión de recursos humanos? ¿Por qué?</p> <p>No influye de ninguna manera ya que para ser trabajador de cualquier área no es necesaria la experiencia.</p>
3	Selección de personal	Conocimientos Entrevista	<p>¿Qué estrategias utilizaría usted para mejorar las entrevistas? ¿Por qué?</p> <p>Dejar que el entrevistado hable de sus habilidades y experiencias.</p>
4	Evaluación de desempeño	Elementos Sistemas Métodos	<p>¿Qué implementarías para mejorar el desarrollo de habilidades y actitudes de los colaboradores? ¿Por qué?</p> <p>Otorgaría Incentivos económicos. Capacitación semanal o mensual. Porque esto les permitirá a los trabajadores estar más motivados, que tengan nuevas metas y se sientan como parte de la empresa.</p>
5	Capacitación al personal	Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	<p>¿Crees tú que el área de recursos humanos cumple su función de manera eficiente en la organización? ¿Por qué?</p> <p>No, porque no realiza ni aplica ningún plan de trabajo, falta mantener la estabilidad laboral y asegurar un buen clima organizacional.</p>

Base De Datos:

Nro.	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	3	1
2	2	5	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2
3	2	4	2	2	2	4	4	3	4	1	1	2	3	1	2	2	3	2
4	3	5	3	2	3	2	3	3	5	2	3	1	2	2	2	2	2	1
5	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2
6	1	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1
7	5	2	4	2	1	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5
8	2	2	3	2	3	2	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	4	2
9	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4
10	3	2	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3
11	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3
12	3	3	4	3	2	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3
13	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	5	1
14	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	5	2	3	5	3	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	2
16	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	5	1
17	3	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
19	1	1	2	1	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	2	5	5	1	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3
21	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
22	1	2	2	2	2	2	2	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
23	2	1	3	1	3	3	4	3	5	3	3	4	4	1	4	5	5	4
24	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	5	2	2	1	1	1
25	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1
26	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
27	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	1	1
28	3	1	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3
29	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	4	4	1
30	3	5	5	4	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1
31	2	5	1	3	1	3	2	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2
32	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
33	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2
34	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	4
35	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2

36	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
37	3	5	3	3	1	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3
38	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
39	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	2	5	3	3	4	5	2
40	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	2	5	2

Anexo 7: Pantallazos de atlas Ti.

The screenshot displays the ATLAS.ti software interface. At the top, the title bar reads "RODRIGUEZ GALVEZ DEYCI - ATLAS.ti - Sin licenciamiento". The menu bar includes "Archivo", "Inicio", "Buscar & Codificar", "Analizar", "Importar & Exportar", "Herramientas", "Ayuda", "Documento", "Herramientas", and "Transcripción". The ribbon contains various tool icons for coding and analysis.

The "Explorador del proyecto" (Project Explorer) on the left shows a tree view with the following items:

- RODRIGUEZ GALVEZ DEYCI
 - Documentos (1)
 - Códigos (14)
 - Memos (0)
 - Redes (5)
 - Grupos de documentos
 - Grupos de códigos (5)
 - Grupos de memos (0)
 - Grupos de redes (0)
 - Transcripciones de multi

The main document viewer shows a document titled "D 1: ENTREVISTA". The content includes a table with the following structure:

1		
2		
3		
4		
5	ERENTE GENERAL	
7	trevista 1	
9	/04/2022	
11	tual	
13		
14		
15		
16	bcategorías	Indicadores
20	clutamiento de personal	Fuentes de reclutamiento
25		Descripción de puesto, Habil

On the right side of the document viewer, there are several colored tags representing codes, such as "C1 1.1 Fuente", "C1 1.2 Descri", "C1 1.3 Experi", and "C1 2.1 Conoc".

At the bottom left, there is a "Comentario:" (Comment) box with the text "No hay nada que mostrar." (Nothing to show).

Reclutamiento de personal


comentario
la entidad


Renombrar
la entidad


Color


Crear
vinculo


Cortar
vinculo


Invertir
vinculo


Administrador
de relaciones

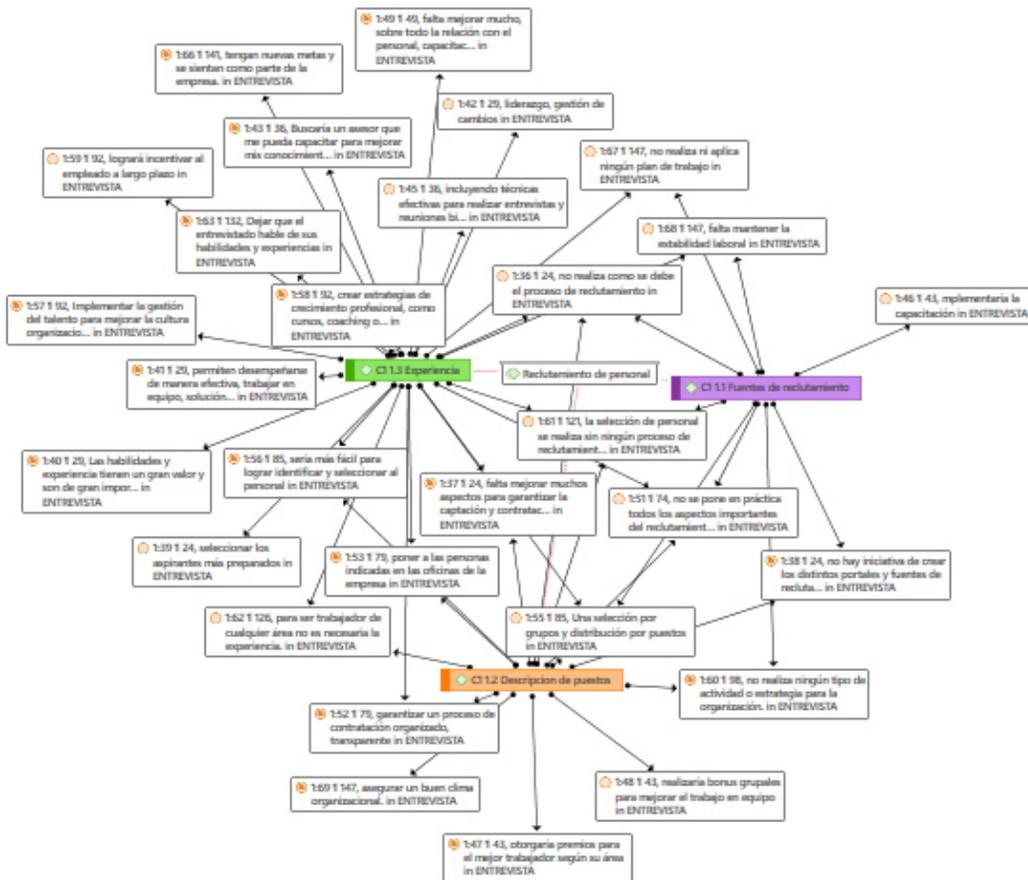

Rutas


Diseño


Ajustar a
la ventana

Con
 Mos

Entidades
Vínculos
Presentac



Exportar Vista Selección de personal

Crear códigos Vista

Crear grupo

Editar comentario de la red Red

Abrir red

Editar comentario de la entidad Entidades

Renombrar la entidad

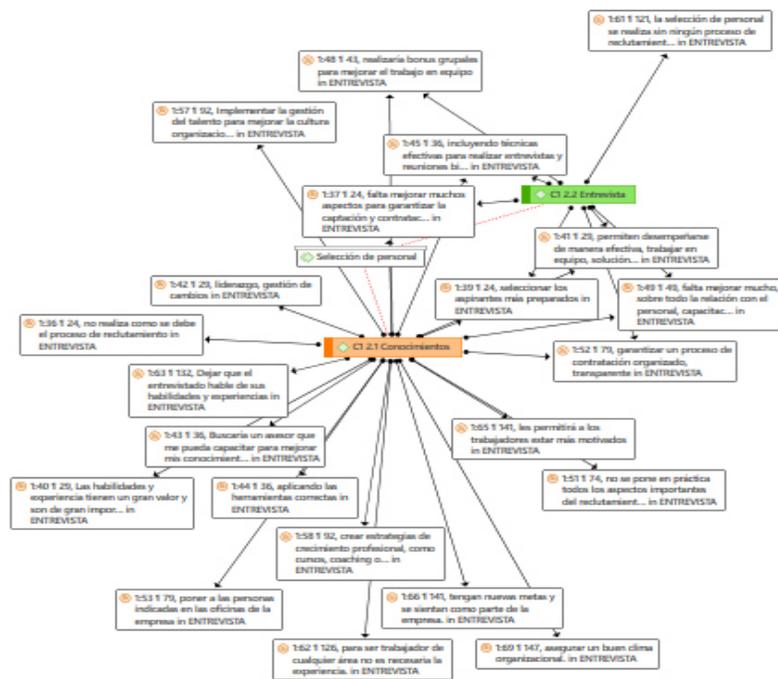
Color

Crear vínculo Vínculos

Cortar vínculo

Invertir vínculo

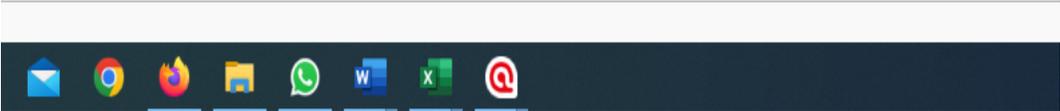
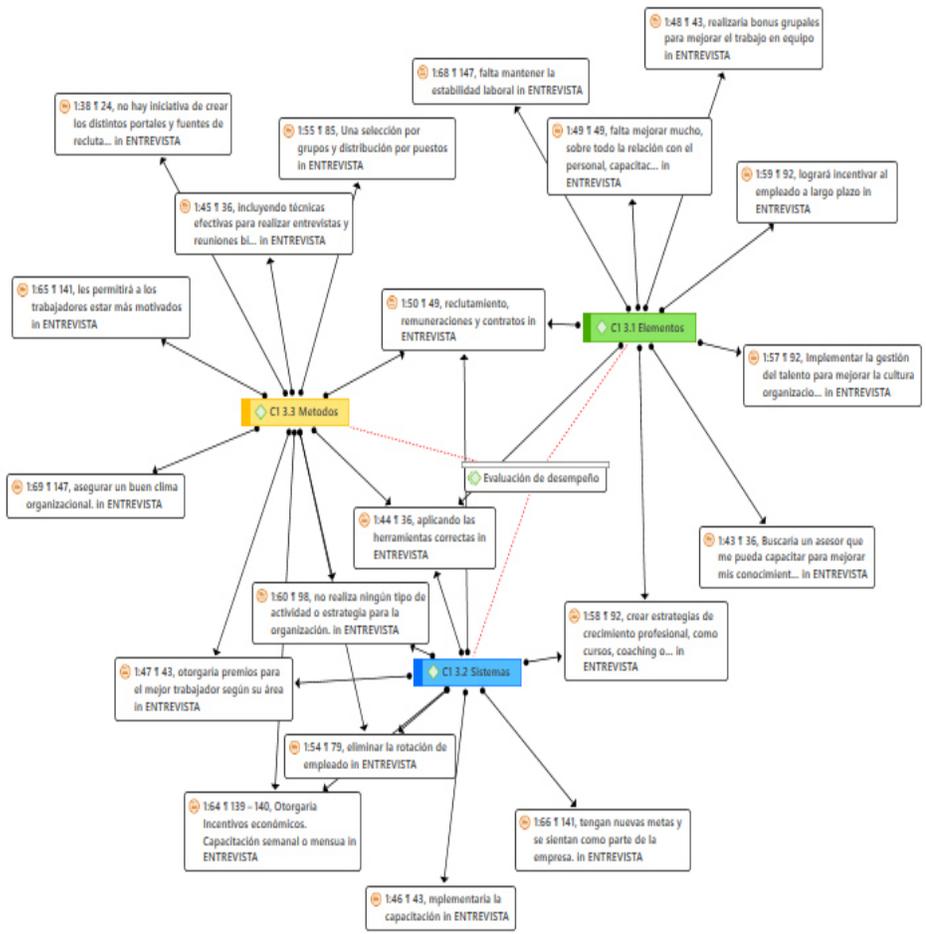
Admin de rela



Taskbar icons: File Explorer, Microsoft Edge, Outlook, Google Chrome, Firefox, File Manager, WhatsApp, Microsoft Word, Microsoft Excel, and a red circular icon.

Evaluación de desempeño

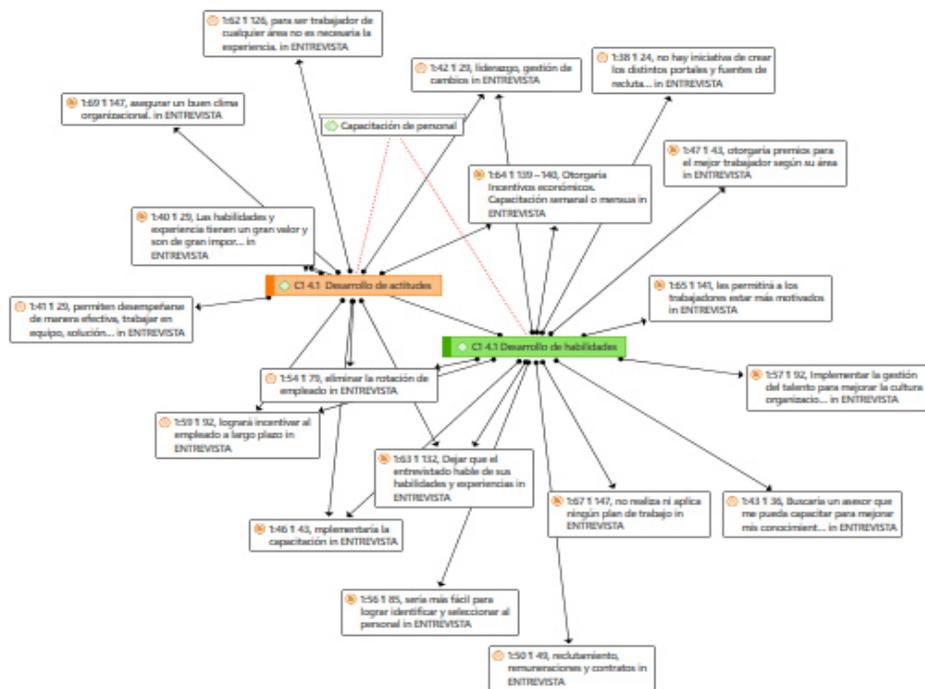
Historial de cambios Abrir red Editar comentario de la entidad Renombrar la entidad Color	Crear vínculo Cortar vínculo Invertir vínculo Administrador de relaciones	Rutas Diseño Ajustar a la ventana	<input type="checkbox"/> Comentarios <input checked="" type="checkbox"/> Mostrar conexiones
Entidades	Vínculos	Presentación/Estilo	



Capacitación de personal

Vista

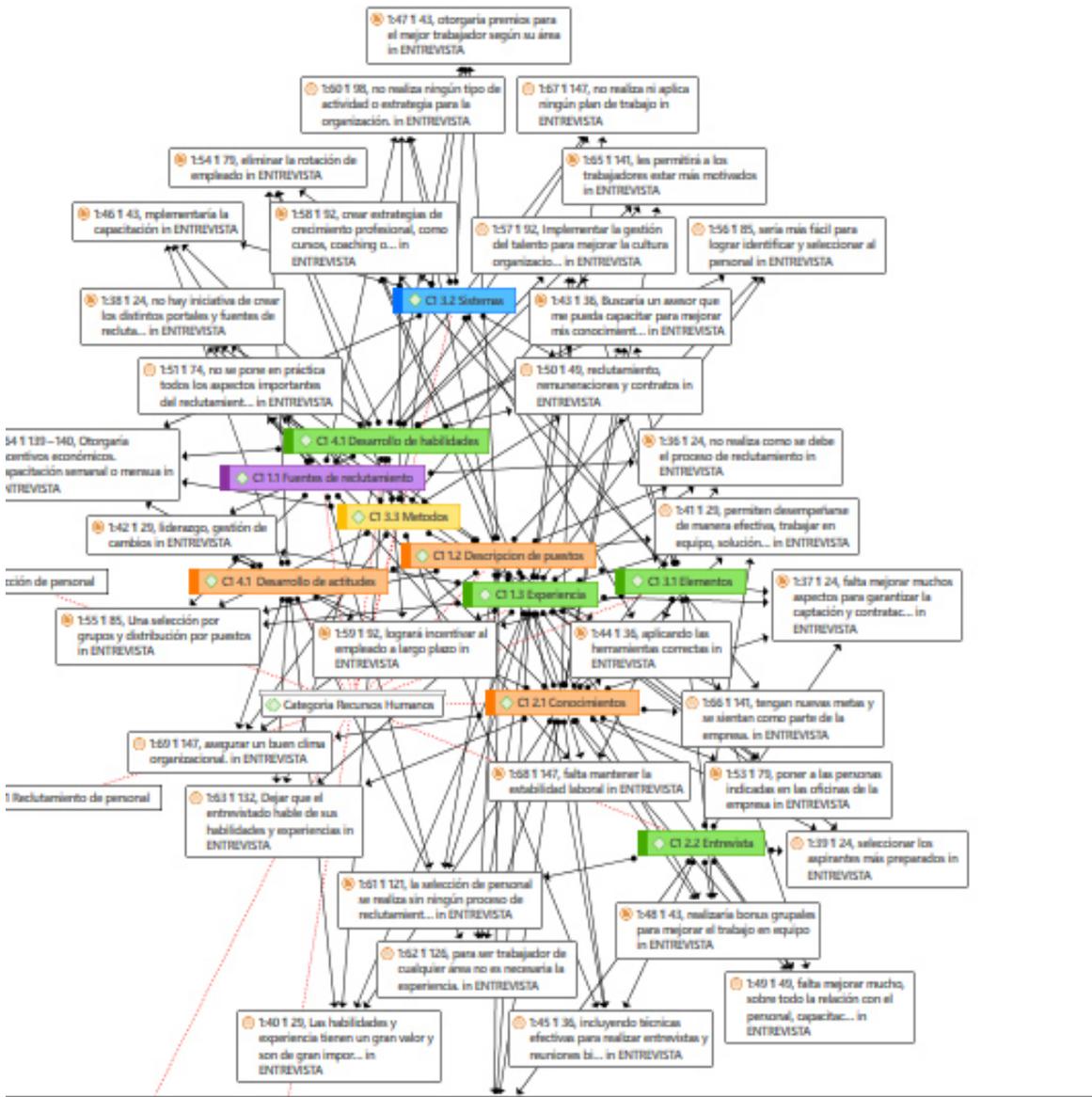
<p>Editar comentario de la red</p> <p>Red</p>	<p>Abrir red</p>	<p>Editar comentario de la entidad</p>	<p>Renombrar la entidad</p>	<p>Color</p>	<p>Crear vínculo</p>	<p>Cortar vínculo</p>	<p>Invertir vínculo</p>	<p>Administrador de relaciones</p>
Entidades		Vínculos						



Nodos **Exportar** **Vista**

Nuevo derivado de la red
 Crear códigos
 Crear grupo

Editar comentario de la red
 Abrir red
 Editar comentario de la entidad
 Renombrar la entidad
 Color



Windows taskbar with icons for Search, Task View, File Explorer, Microsoft Edge, Mail, Google Chrome, Firefox, File Explorer, WhatsApp, and Microsoft Word.

Anexo 8: Fichas de validación de la propuesta.



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ingeniería y Negocios

Ficha de validez del cuestionario

Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
Sub categoría 1: Reclutamiento del personal		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
1	¿La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal?	l	o	s	s	4	a	l	s	l	4	o	x	x	x	4	a	l	l	l	4	
2	¿Es fundamental tener experiencia para participar en el reclutamiento?	t	x	e	u	4	e	t	e	t	4	x	s	s	s	4	l	t	t	t	4	
3	¿Al momento de reclutar personal describen el puesto?	m	s	e	i	4	a	m	e	m	4	s	e	e	e	4	m	m	m	m	4	
4	¿Utilizan fuentes de reclutamiento de personal?	o	e	a	i	4	c	e	a	s	4	e	s	e	e	4	n	o	e	s	4	
5	¿El reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero?	e	r	r	e	4	i	q	r	c	4	c	c	g	l	4	a	m	q	r	4	
Sub categoría 2: Selección de personal		s	e	i	n	4	ó	u	i	l	4	o	a	u	a	4	c	i	u	e	4	
		s	l	o	t		n	i	a	a		h	s	l	c		i	d	i	l		
		u	a	i	e		d	e	l	r		e	a	a	i		ó	e	e	e		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
		f	c	n	e		e	r	a	o		r	r	r	ó		n	d	r	v		

6	¿El reclutador de personal tiene conocimiento en selección de personal?	i	i	c	l	4	l	e	m	,	4	e	e	r	n	4	d	e	e	a	4	
7	¿Utilizan la entrevista como un elemento básico para la selección??	i	n	e	ú	4	t	o	d	i	4	c	a	l	l	4	l	a	ú	t	4	
8	¿Un buen currículum es importante para la selección de personal?	n	n	e	e	4	m	i	f	n	4	a	i	c	a	4	t	e	m	y	4	
9	¿El personal debe tener conocimientos básicos para el puesto de trabajo??	t	t	n	r	4	n	f	i	e	4	e	ó	i	y	4	e	r	o	d	4	
10	¿Dan a conocer el avance del proceso de selección?	e	r	t	o	4	o	i	c	s	4	n	n	ó	e	4	m	a	d	e	4	
		p	e	a	d	4	e	c	a	e	4	t	e	n	x	4	n	r	i	b	4	
		a	e	r	e	4	s	a	c	m	4	r	n	e	i	4	o	e	f	e	4	
		r	l	l	í	4	c	c	i	á	4	e	t	n	g	4	a	l	i	s	4	
Sub categoría 3: Evaluación de desempeño		a	i	o	t		l	i	ó	n		l	r	t	i		f	e	c	e		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
		m	t	s	e		a	o	n	t		a	e	r	d		e	v	a	r		
11	¿Trabaja con un plan de evaluación de desempeño?	e	e	í	m	4	r	n	d	i	4	c	l	e	a	4	c	a	c	i	4	
		d	m	t	s	4	a	e	e	c	4	a	a	l	e	4	t	n	i	n	4	
		i	,	e	,	/	s	l	a		t	c	a	n		a	t	o	c			
12	¿Otorgan bonus o premios por mejor desempeño laboral?	r	s	m	s	4	r	e	í	y	4	e	a	c	t	4	a	e	n	l	4	
		l	u	s	o		e	n	t	e		g	t	a	r		l	e	e	u		
13	¿Los gerentes se preocupan por el desempeño de sus trabajadores?	a	b	.	n	4	d	b	e	s	4	o	e	t	e	4	i	l	s	i	4	
		s	c	c			u	a	m	a		r	g	e	l		n	i	p	d		
14	¿Existe motivación para los empleados?	u	a	o		4	n	s	.	d	4	í	o	g	a	4	d	n	a	o	4	
		b	t	n			d	e	e			a	r	o	c		i	d	r	e		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
		c	e	g			a	a	c			,	í	r	a		c	i	a	n		
15	¿La empresa brinda capacitación a sus colaboradores?	a	g	r		4	n	l	u		4	s	a	í	t		a	c	s	e	4	
		t	o	u			t	m	a			u	,	a	e		d	a	e	l		

16	¿Existe una profesional con buen conocimiento que capacita al personal?	e	r	e	4	e	a	d	4	b	s	,	g	4	o	d	r	i	4	
17	¿La capacitación ayuda al desarrollo de habilidades y actitudes?	r	o	n	4	o	c	.	4	c	a	b	u	4	r	,	r	e	s	4
18	¿La empresa otorga un certificado de capacitación?	a	n	o	4	n	c	e	4	g	e	a	c	4	u	s	b	u	v	4
		o	d	i	4	n	c	e	4	o	e	t	s	4	c	b	a	m	.	4
		n	c	e	4	p	t	u	4	í	o	g	b	4	t	a	t	n	.	4
		d	a	s	4	s	u	b	4	,	í	r	a	4	g	e	.	o	.	4
		i	d	e	4	c	a	r	4	,	i	a	í	4	o	g	r	o	.	4
		c	o	r	4	b	c	a	4	d	i	,	a	4	í	r	a	í	.	4
		r	.	a	4	t	e	g	4	c	d	n	r	4	y	a	c	a	.	4
		.		g	4	o	r	í	4	a	i	d	í	4	c	a	t	a		4
				r	4	í	a	s	4	o	a	c	,	4	e	t	e	g		4
				s	4	y	l		4	r	e	o	d	4	o	g	r	o		4
				l	4				4	í	t	e	r	4	í	r	a	í		4
					4				4	e	í	e	c	4	a	í	a		4	
					4				4	m	t	í	a	4	.				4	
					4				4	e	t			4					4	

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.

**CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL,
ADMINISTRADOR Y SUPERVISOR**

N.º.	Formulación de los ítems/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramática ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	¿Considera usted que el área de recursos humanos está realizando bien su proceso de reclutamiento? ¿Por qué?	x		x		x			
2	¿Cómo influye las habilidades y experiencias en la gestión de recursos humanos? ¿Por qué?	x		x		x			
3	¿Qué estrategias utilizaría usted para mejorar las entrevistas? ¿Por qué?	x		x		x			
4	¿Qué implementarías para mejorar el desarrollo de habilidades y actitudes de los colaboradores? ¿Por qué?	x		x		x			
5	¿Crees tú que el área de recursos humanos cumple su función de manera eficiente en la organización? ¿Por qué?	x		x		x			

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si aplica

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	David Flores Zafra	DNI N°	41541647	
Condición en la universidad	Docente	Teléfono / Celular	992040030	
Años de experiencia	4	Firma		
Título profesional/ Grado académico	Doctor en Administración			
Metodólogo/ temático	temático	Lugar y fecha	05-10-2021	

¹**Pertinencia:** La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³**Cosntrucción gramatical:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.



Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
Sub categoría 1: Reclutamiento del personal		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
1	¿La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal?	E	N	E	E	4	L	E	E	E	4	N	E	E	E	4	L	E	E	E	4	
2	¿Es fundamental tener experiencia para participar en el reclutamiento?	t	x	e	u	4	e	t	e	t	4	x	s	s	s	4	l	t	t	t	4	
3	¿Al momento de reclutar personal describen el puesto?	m	s	e	i	4	a	m	e	m	4	s	e	e	e	4	m	m	m	m	4	
4	¿Utilizan fuentes de reclutamiento de personal?	o	e	a	i	4	c	e	a	s	4	e	s	e	e	4	n	o	e	s	4	
5	¿El reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero?	s	e	i	n	4	ó	u	i	l	4	o	a	u	a	4	c	i	u	e	4	
Sub categoría 2: Selección de personal		u	a	i	e		d	e	l	r		e	a	a	i		ó	e	e	e		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
6	¿El reclutador de personal tiene conocimiento en selección de personal?	f	c	n	e		e	r	a	o		r	r	r	ó		n	d	r	v		
		i	i	c	l	4	l	e	m	,	4	e	e	r	n	4	d	e	e	a	4	
		c	ó	r	n		í	m	o	t		n	l	e	a		e	m	a	n		

7	¿Utilizan la entrevista como un elemento básico para la selección??	i	n	e	ú	4	t	o	d	i	4	c	a	l	l	4	l	a	ú	t	4	
8	¿Un buen currículum es importante para la selección de personal?	n	n	e	e	4	m	i	f	n	4	a	i	c	a	4	t	e	m	y	4	
9	¿El personal debe tener conocimientos básicos para el puesto de trabajo??	e	r	t	o	4	o	i	c	s		n	n	ó	e	4	m	a	d	e	4	
10	¿Dan a conocer el avance del proceso de selección?	p	e	a	d	4	e	c	a	e		r	n	e	i	4	n	r	i	b	4	
Sub categoría 3: Evaluación de desempeño		a	e	r	e	4	s	a	c	m	4	r	n	e	i	4	o	e	f	e	4	
		r	l	l	í	4	c	c	i	á	4	e	t	n	g	4	a	l	i	s	4	
		a	í	o	t		l	i	ó	n		l	r	t	i		f	e	c	e		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
		m	t	s	e		a	o	n	t		a	e	r	d		e	v	a	r		
11	¿Trabaja con un plan de evaluación de desempeño?	e	e	í	m	4	r	n	d	i	4	c	l	e	a	4	c	a	c	i	4	
12	¿Otorgan bonus o premios por mejor desempeño laboral?	d	m	t	s	4	a	e	e	c	4	a	a	l	e	4	t	n	i	n	4	
13	¿Los gerentes se preocupan por el desempeño de sus trabajadores?	i	,	e	,		/	s	l	a		t	c	a	n		a	t	o	c		
14	¿Existe motivación para los empleados?	r	s	m	s	4	r	e	í	y	4	e	a	c	t	4	a	e	n	l	4	
15	¿La empresa brinda capacitación a sus colaboradores?	l	u	s	o	4	e	n	t	e	4	g	t	a	r	4	l	e	e	u	4	
16	¿Existe una profesional con buen conocimiento que capacita al personal?	a	b	.	n	4	d	b	e	s	4	o	e	t	e	4	i	l	s	i	4	
		s	c	c	u	a	m	a	r	g	e	l	n	i	p	d						
		u	a	o	4	n	s	.	d	4	í	o	g	a	4	d	n	a	o	4		
Sub categoría 4: Capacitación de personal		b	t	n			d	e	e			a	r	o	c		i	d	r	e		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
		c	e	g	a	a	c	,	í	r	a	c	i	a	n							
15	¿La empresa brinda capacitación a sus colaboradores?	a	g	r	4	n	l	u	4	s	a	í	t	4	a	c	s	e	4			
16	¿Existe una profesional con buen conocimiento que capacita al personal?	t	o	u	t	m	a	4	u	,	a	e	4	d	a	e	l	4				
		e	r	e	4	e	a	d	4	b	s	,	g	4	o	d	r	i	4			
		g	í	n	4	.	r	o	4	c	u	s	o	4	r	o	r	n	4			
		o	a	t		c	.			a	b	u	r		,	r	e	s				

17	¿La capacitación ayuda al desarrollo de habilidades y actitudes?	r	í	e	s	4		o			4	t	e	c	b	í	4	s	,	l	t	4																	
18	¿La empresa otorga un certificado de capacitación?	a	n	o	d	o	n	c	e	p	t	u	a	l	.		4	g	o	e	t	s	b	u	v	u	m		4										

**CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL,
ADMINISTRADOR Y SUPERVISOR.**

Nº.	Formulación de los ítems/ preguntas abiertas	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Construcc ión gramatica p ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	¿Considera usted que el área de recursos humanos está realizando bien su proceso de reclutamiento? ¿Por qué?	X		X		X			
2	¿Cómo influye las habilidades y experiencias en la gestión de recursos humanos? ¿Por qué?	X		X		X			
3	¿Qué estrategias utilizaría usted para mejorar las entrevistas? ¿Por qué?	X		X		X			
4	¿Qué implementarías para mejorar el desarrollo de habilidades y actitudes de los colaboradores? ¿Por qué?	X		X		X			
5	¿Crees tú que el área de recursos humanos cumple su función de manera eficiente en la organización? ¿Por qué?	X		X		X			

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si aplica

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	Luis Miguel Puppi Ugaz	DNI N°	02651788
Condición en la universidad	Docente - Contratado	Teléfono / Celular	953295285
Años de experiencia	30 años	Firma	
Título profesional/ Grado académico	Ingeniero Industrial – Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial		
Metodólogo/ temático	Temático	Lugar y fecha	Lima, 30 de abril del 2022

¹**Pertinencia:** La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³**Cosntrucción gramatical:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.

Facultad de Ingeniería y Negocios

Ficha de validez del cuestionario

Nro.	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones Si el ítem no cumple con los criterios indicar las observaciones
		Importancia y congruencia del ítem.					Ítem adecuado en forma y fondo.					Relación del ítem con el indicador, sub categoría y categoría					Importancia y solidez del ítem.					
Sub categoría 1: Reclutamiento del personal		1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	1	2	3	4	Pje.	Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
1	¿La empresa realiza procesos de reclutamiento de personal?	E	N	E	E		L	E	E	E		N	E	E	E		L	E	E	E		
2	¿Es fundamental tener experiencia para participar en el reclutamiento?	í	e	n	s	4	r	í	n	í	4	e	i	i	i	4	e	í	í	í	4	
3	¿Al momento de reclutar personal describen el puesto?	t	x	e	u	4	e	t	e	t	4	x	s	s	s	4	l	t	t	t	4	
4	¿Utilizan fuentes de reclutamiento de personal?	e	i	c	f		a	m	e	m		s	e	e	e		m	m	m	m		
5	¿El reclutamiento es una pérdida de tiempo y dinero?	m	s	e	i	4	c	r	s	e	4	t	e	r	r	4	i	n	r	e	4	
		o	e	a	i	4	c	e	a	s	4	e	s	e	e	4	n	o	e	s	4	
		e	r	r	e		i	q	r	c		c	c	g	l		a	m	q	r		
		s	e	i	n	4	ó	u	i	l	4	o	a	u	a	4	c	i	u	e	4	
		s	l	o	t		n	i	a	a		h	s	l	c		i	d	i	l		
		u	a	i	e		d	e	l	r		e	a	a	i		ó	e	e	e		
		f	c	n	e		e	r	a	o		r	r	r	ó		n	d	r	v		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.
6	¿El reclutador de personal tiene conocimiento en selección de personal?	i	i	c	l	4	l	e	m	,	4	e	e	r	n	4	d	e	e	a	4	
7	¿Utilizan la entrevista como un elemento básico para la selección??	c	ó	r	n		í	m	o	t		n	l	e	a		e	m	a	n		
8	¿Un buen currículo es importante para la selección de personal?	i	n	e	ú	4	t	o	d	i	4	c	a	l	l	4	l	a	ú	t	4	
9	¿El personal debe tener conocimientos básicos para el puesto de trabajo??	e	e	m	m		e	d	i	e		a	i	c	a		í	n	n	e		
10	¿Dan a conocer el avance del proceso de selección?	n	n	e	e	4	m	i	f	n	4	a	ó	i	y	4	t	e	m	y	4	
		t	t	n	r		n	f	i	e		e	ó	i	e		e	r	o	d		
		e	r	t	o	4	o	i	c	s		n	n	ó	e	4	m	a	d	e	4	
		p	e	a	d		e	c	a	e		t	e	n	x		n	r	i	b		
		a	e	r	e	4	s	a	c	m	4	r	n	e	i	4	o	e	f	e	4	
		r	l	l	í		c	c	i	á		e	t	n	g		a	l	i	s		
		a	í	o	t		l	i	ó	n		l	r	t	i		f	e	c	e		
		m	t	s	e		a	o	n	t		a	e	r	d		e	v	a	r		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.

11	¿Trabaja con un plan de evaluación de desempeño?	e	e	í	m	4	r	n	d	i	4	c	l	e	a	4	c	a	c	i	4		
12	¿Otorgan bonus o premios por mejor desempeño laboral?	i	,	s	,	4	/	r	e	l	4	t	a	c	a	4	t	a	c	i	4		
13	¿Los gerentes se preocupan por el desempeño de sus trabajadores?	l	s	u	s	4	r	e	n	t	4	g	o	t	e	4	i	l	e	s	4		
14	¿Existe motivación para los empleados?	a	b	s	c	4	u	n	s	e	4	í	o	g	e	4	n	i	n	p	4		
Sub categoría 4: Capacitación de personal		b	t	e	n		d	e	a	a		,	í	r	a		i	c	i	r		Todos los ítems cumplen con los criterios respectivos.	
15	¿La empresa brinda capacitación a sus colaboradores?	a	g	r	u	4	t	e	a	l	4	s	,	a	í	4	a	d	a	o	r		
16	¿Existe una profesional con buen conocimiento que capacita al personal?	e	r	í	n	4	.	r	c	o	4	c	a	b	u	4	,	s	o	r	,		
17	¿La capacitación ayuda al desarrollo de habilidades y actitudes?	r	e	e	s	4		c	o	n	4	e	a	c	a	4	,	b	u	s	4		
18	¿La empresa otorga un certificado de capacitación?	i	a	n	c			o	n	c		o	r	í	o			c	a	b	4		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si aplica.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	Casaverde Wathon, Zeyla	DNI NN	23920500
Condición en la universidad	Docente	Teléfono / Celular	985995009
Años de experiencia	11 años	Firma	
Título profesional/ Grado académico	Magister en Gestión y Desarrollo		
Metodólogo/ temático	Temático	Lugar y fecha	Lima, 24 de abril del 2022

¹**Pertinencia:** La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³**Cosntrucción gramatical:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.

**CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL,
ADMINISTRADOR Y SUPERVISOR.**

N.º.	Formulación de los ítems/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	¿Considera usted que el área de recursos humanos está realizando bien su proceso de reclutamiento? ¿Por qué?	X		X		X			
2	¿Cómo influye las habilidades y experiencias en la gestión de recursos humanos? ¿Por qué?	X		X		XX			
3	¿Qué estrategias utilizaría usted para mejorar las entrevistas? ¿Por qué?	X		X		X			
4	¿Qué implementarías para mejorar el desarrollo de habilidades y actitudes de los colaboradores? ¿Por qué?	X		X		X			
5	¿Crees tú que el área de recursos humanos cumple su función de manera eficiente en la organización? ¿Por qué?	X		X		X			

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si aplica

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	Casaverde Wathon, Zeyla	DNI N°	23920500
Condición en la universidad	Docente	Teléfono / Celular	985995009
Años de experiencia	11 años	Firma	
Título profesional/ Grado académico	Magister en Gestión y Desarrollo		
Metodólogo/ temático	Temático	Lugar y fecha	Lima, 24 de abril del 2022

¹**Pertinencia:** La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³**Cosntrucción gramatical:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.

Anexo 9 Matriz de trabajo

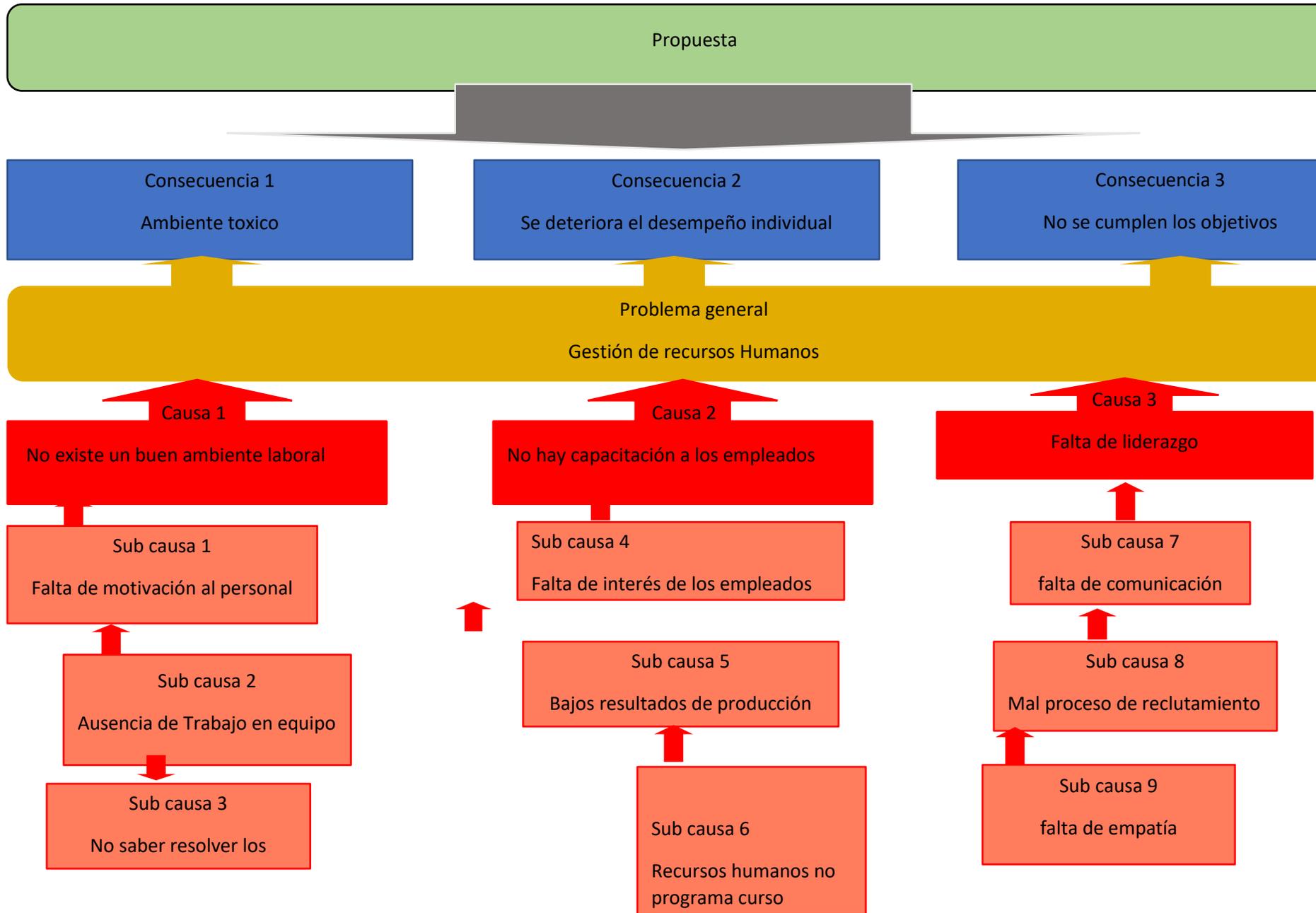
Fuentes de información para el problema a nivel internacional

Problema de investigación a nivel internacional					
Informe mundial 1		Informe mundial 2		Informe mundial 3	
Palabras claves del informe	RECURSOS HUMANOS	Palabras claves del informe	RECURSOS HUMANOS	Palabras claves del informe	RECURSOS HUMANOS
Título del informe	Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú	Título del informe	Dirección de recursos humanos y competitividad.	Título del informe	Enfoque de la gestión estratégica de recursos humanos de las empresas innovadoras
En un estudio realizado en Cuba sobre la gestión de los establecimientos de salud se logró reseñar la insuficiencia de recursos humanos, bajo nivel de competencia por parte de gerencia, carencia de insumos, maltrato a los empleados, falta de organización, estos resultados resultan muy útiles para los gestores que tienen la responsabilidad de tomar decisiones mejoren la gestión de recursos humanos para mejorar la calidad de servicio el trabajo en equipo y lograr una satisfacción en los usuarios.		En un estudio realizado en España se logró identificar que la mayoría de empresas no cuentan con un sistema integral para la alineación de recursos humanos, hay altos índices en rotación de personal, bajo nivel de participación de desempeño laboral, falta de compromiso, la cual no hay capacitación para sus colaboradores y se necesita crear un plan estratégico para adecuarlo a la gerencia administrativa para potenciar el desarrollo humano.		El éxito en la organización depende de una buena gestión de los recursos humanos, para ellos las empresas tienen que reclutar los mejores talentos, invertir en el personal, mantener un buen clima laboral, lograr que desarrollen íntegramente sus habilidades en forma individual, gestionar además brindarles el asesoramiento necesario para que logren sus objetivos tanto en lo personal y dentro de la empresa	
Evidencia del registro en Ms Word	Revista cubana (Espinoza Portilla y otros, 2020)	(Calderón Hernández, 2003)		(Valderrama, 2021)	

Matriz 2. Fuentes de información para el problema a nivel nacional

Problema de investigación a nivel nacional					
Informe nacional 1		Informe nacional 2		Informe nacional 3	
Palabras claves del informe	RECURSOS HUMANOS	Palabras claves del informe	RECURSOS HUMANOS	Palabras claves del informe	RECURSOS HUMANOS
Título del informe	SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO - CHICLAYO, LAMBAYEQUE, PERÚ	Título del informe	Administración de salud pública y gestión de recursos humanos de la Microred Centenario de Abancay	Título del informe	Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim sac Huánuco, 2015
<p>Según Díaz, Vilchez, & Vásquez, 2019 establece que no existe una buena relación en la capacidad de los colaboradores y la gestión de recursos humanos debido a que no se brinda capacitaciones para que el personal pueda desarrollarse mejor y aporte nuevas ideas, brinden solución a los problemas y crear nuevas estrategias para lograr sus planes establecidos.</p>		<p>Según Felicitas OtazuL Ivon 2019, determina que no existe una relación positiva directa entre la gestión de recursos humanos y la administración de salud pública. Esto se debe a que, en factores como el liderazgo, el desarrollo personal y profesional, la estabilidad laboral, entre otros; los trabajadores consideran que la empresa no los desarrolla como debería ser.</p>		<p>El 87.5% de los encuestados, en promedio consideran que carecen de planificación de recursos humanos para desarrollar mejor sus destrezas e inteligencia, es necesario tomar en cuenta la decisión de respetar el proceso de reclutamiento, selección y evaluación al momento de contratar personal operativo de la Empresa FISIM SAC, para una mejor organización en la gestión del talento humano.</p>	
Evidencia del registro en Ms Word	(Díaz, Vilchez, & Vásquez, 2019)	(Felicitas OtazuL Ivon, 2019)		(Rojas Matos, Reveló, Roger Bambaren Mata, 2020)	

Matriz 3. Árbol de problemas a nivel local – organización



Matriz 4. Matriz de problema a nivel local

Causa	Sub casa	¿Por qué?	Problema general
			Categoría problema
Causa 1 No existe un buen ambiente laboral	Sub causa 1 Falta de motivación al personal	Le empresa no brinda incentivos por buen desempeño falta de retos y objetivos diarios.	Debido a la falta de motivación al personal, ausencia de trabajo en equipo y el no saber resolver los conflictos conlleva a tener un ambiente tóxico en la empresa. Cuando hay falta de interés de los empleados, los bajos resultados de producción y la falta de coordinación del área de recursos humanos que no programa cursos para asesorar a sus colaboradores, conlleva a que el personal deteriore su desempeño individual.
	Sub causa 2 Ausencia de Trabajo en equipo	individualismo Falta de compañerismo.	
	Sub causa 3 No saber resolver los conflictos	Falta de una buena comunicación no se respeta la opinión de los demás.	
	Sub causa 4 falta de interés de los empleados	A los empleados no les importa los programas de capacitación. Falta de motivación y desarrollo personal,	
Causa 2 No hay capacitación a los empleados	Sub causa 5 bajos resultados de producción	por qué el personal nuevo no es capacitado, el entra teniendo una idea y aprende en el transcurso tienes miedo a equivocarse ya que no cuentan con experiencia	
	Sub causa 6 Recursos humanos no programa curso	bajos recursos económicos en la empresa descuido y desinterés de los empleados	
	Sub causa 7 Falta de comunicación	mala relación entre los trabajadores falta de una comunicación asertiva	
Causa 3 Falta de liderazgo	Sub causa 8 Mal proceso de reclutamiento	No se evalúa bien al candidato tráfico de influencias	
	Sub causa 9 Falta de empatía	ausencia de valores malas relaciones en el ambiente laboral	

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente internacional:			
Título	“ANÁLISIS DE PUESTOS POR COMPETENCIAS CASO: AREA RECURSOS HUMANOS DE LA CAJA PETROLERA DE SALUD DEPARTAMENTAL LA PAZ”	Metodología	
Autor	JULIA LARA SILVA FERNANDEZ	Enfoque	
Lugar:	LA PAZ -BOLIVIA	Tipo	documental
Año	2020		
Objetivo	El objetivo del presente trabajo es determinar competencias para cada uno de los puestos de la Unidad de Recursos Humanos de la Caja Petrolera de Salud. La falta de identificación de competencias, descripción de experiencia, destrezas, conocimientos, tareas y actividades profesionales de cada empleado, motiva a demostrar que el levantamiento de perfiles por competencias, permitirá mejorar la gestión administrativa de la institución.	Diseño	
Resultados		Método	analítico
		Población	
		Muestra	
		Unidades informantes	
Conclusiones	La Administración del Talento Humano, la descripción y análisis de puestos, Evaluación de Desempeño, Motivación y Desarrollo de Talento Humano son aspectos que deben ser evaluados constantemente con la participación de todos los niveles de la institución.	Técnicas	
		Instrumentos	
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	(Silva Fernández, 2020) en el estudio realizado para examinar los puestos de competencias de recursos humanos tuvo como objetivo determinar competencias para cada uno de los puestos de la Unidad de Recursos Humanos de la Caja Petrolera de Salud. La falta de identificación de competencias, descripción de experiencia, destrezas, conocimientos, tareas y actividades profesionales de cada empleado, motiva a demostrar que el levantamiento de perfiles por competencias, permitirá mejorar la gestión administrativa de la institución, el estudio tuvo una metodología de tipo documental y un método analítico en donde tuvo como conclusión que para tener una buena administración de recursos humanos es indispensable evaluar a menudo al personal mediante la motivación, verificar su desarrollo de talento y evaluando su desempeño.		
Referencia	(Silva Fernández, 2020)		

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente internacional:			
Título	Mejoramiento en la gestión de recursos humanos basado en el análisis de los códigos de ética, conducta y gobierno corporativo en el banco mercantil santa cruz”	Metodología	
Autor	JAVIER SIMON CHOQUE RIOS	Enfoque	
Lugar:	LA PAZ - BOLIVIA	Tipo	DOCUMENTAL
Año	2019		
Objetivo	Brindar a la entidad una propuesta de gestión, en el marco de los Códigos de Conducta, Ética y Gobierno Corporativo.	Diseño	
Resultados		Método	ANALITICO
		Población	
		Muestra	
		Unidades informantes	
Conclusiones	La Administración del Talento Humano, la Descripción y análisis de puestos, Evaluación de Desempeño, Motivación y Desarrollo de Talento Humano son aspectos que deben ser evaluados por un equipo multidisciplinario dentro de la institución, no solo debería considerar a los altos niveles de la organización	Técnicas	REVISIÓN DOCUMENTAL
		Instrumentos	
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	. Relación del antecedente con tu estudio. (CHOQUE RIOS, 2019)en su estudio para el mejoramiento de recursos humanos tuvo como objetivo Brindar a la entidad una propuesta de gestión, en el marco de los Códigos de Conducta, Ética y Gobierno Corporativo, utilizó una metodología de tipo documental , un método analítico y además utilizo la técnica de revisión documental, además tuvo como conclusión que la Gestiona el talento humano, la descripción y el análisis de las actitudes, la evaluación de desempeño, la estimulación y el desarrollo del talento humano son aspectos que deben ser evaluados por un grupo multidisciplinario en la organización, no solo para tener en cuenta el alto nivel de organización.		
Referencia	(CHOQUE RIOS, 2019)		

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente internacional:

Título	Capacitación de recursos humanos como factor estratégico para alcanzar los objetivos institucionales”	Metodología	
Autor	VERONICA VARGAS TICONA	Enfoque	
Lugar:	La PAZ - BOLIVIA	Tipo	
Año	2018		
Objetivo	El objetivo principal es la participación del recurso humano en el desarrollo de los procesos estratégicos es fundamental para el establecimiento de los objetivos y estrategias a alcanzar.	Diseño	experimental
Resultados		Método	Inductivo
		Población	
		Muestra	
		Unidades informantes	
Conclusiones	Las capacitaciones lograron determinar las necesidades que se hace evidente fortalecer las actitudes en los vigilantes debido a que no se brinda un servicio de calidad y no se trabaja en equipo. También se hace indiscutible que se debe actualizar las estrategias de instrucción. La falta de relaciones humanas y la mala comunicación con los clientes hace que tengamos que realizar capacitaciones continuas reforzando el conocimiento y la importancia de la comunicación para mejorar el buen trato de acuerdo al lugar de trabajo.	Técnicas	
		Instrumentos	
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	(VARGAS TICONA, 2018) en su estudio realizado para la capacitación de recursos humanos tuvo como objetivo principal del presente memorial laboral es la participación del recurso humano en el desarrollo de los procesos estratégicos, es fundamental para el establecimiento de los objetivos y estrategias a alcanzar, utilizó un diseño experimental y el método inductivo, además llegó a la conclusión que la falta de relaciones humanas y la mala comunicación con los clientes hace que tengamos que realizar capacitaciones continuas reforzando el conocimiento y la importancia de la comunicación para mejorar el buen trato de acuerdo al lugar de trabajo.		
Referencia	(VARGAS TICONA, 2018)		

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente internacional:			
Título	la competencia de los recursos humanos en bibliotecas públicas: estudio comparativo entre MÉXICO Y COLOMBIA	Metodología	
Autor	Arlem Guerrero Ávila	Enfoque	
Lugar:	México	Tipo	documental
Año	2018		
Objetivo	comprobar si los recursos humanos que laboran en bibliotecas públicas de México y Colombia, con el modelo educativo por competencias, logran un perfil adecuado a la biblioteca pública según las directrices internacionales.	Diseño	
Resultados		Método	
		Población	
		Muestra	
		Unidades informantes	
Conclusiones	De acuerdo con los resultados se puede afirmar que las capacitaciones que se ofrecen para recursos humanos en las bibliotecas públicas de las regiones de México y Colombia no son adecuadas , dado que son basadas en el profesional y no en personas con una educación básica a quienes aún les faltan muchísimas bases formativas que les ayude en la acción de hacer suyas nuevas competencias relacionadas con las actividades de su desempeño laboral y responder así a desafíos que plantea la globalización y los constantes cambios tecnológicos , los cuales exigen una capacitación permanente y adecuada de los recursos humanos .	Técnicas	
		Instrumentos	libros, revistas
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	(Guerrero Ávila, 2018) en su investigación sobre las competencias de los recursos humanos tuvo como objetivo importante comprobar si los recursos humanos que laboran en bibliotecas públicas de México y Colombia , con el modelo educativo por competencias, logran un perfil adecuado a la biblioteca pública según las directrices internacionales , realizó un estudio tipo documental utilizando instrumentos libros y revistas y llegó a la conclusión de que Los cursos de formación que se ofrecen a los recursos humanos en las bibliotecas públicas de las regiones de México y Colombia son insuficientes, porque se basan en la experiencia y no en personas con educación básica, aquellas personas que aún carecen de muchos espacios de formación que les ayuden a adoptar nuevas habilidades relevantes para sus necesidades. Las actividades de desempeño laboral y así responder a los desafíos que plantea la globalización y los constantes cambios que plantea la tecnología, requieren de una formación regular y de recursos humanos adecuados.		
Referencia	(Guerrero Ávila, 2018)		

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente internacional:			
Título	Propuesta de criterios de certificación para profesionales de recursos humanos en la ciudad de MÉXICO	Metodología	
Autor	Alejandra Trejo Amezcua	Enfoque	
Lugar:	MÉXICO	Tipo	
Año	2018		
Objetivo	Contribuye al desarrollo organizacional de las empresas a través del desarrollo de una propuesta de un modelo de criterios de certificación enfocado a los profesionales que laboran en el área funcional de recursos humanos de la ciudad de México.	Diseño	
Resultados		Método	
		Población	
		Muestra	
		Unidades informantes	
Conclusiones	Una certificación profesional de recursos humanos tiene repercusión directa en el desempeño laboral del profesional certificado, también las certificaciones traen consigo beneficios como confiabilidad y confianza, seguridad laboral, respeto y distinción, crea compromiso laboral, garantiza actualización y adquisición de conocimientos y permite entablar contacto con profesionales interesados en temas y prácticas de recursos humanos a fines.	Técnicas	
		Instrumentos	
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	(Trejo Amezcua , 2018) en su estudio sobre propuesta de criterios de certificación para profesionales de recursos humanos determina como objetivo que este trabajo Contribuya al desarrollo organizacional de las empresas a través del desarrollo de una propuesta de un modelo de criterios de certificación enfocado a los profesionales que laboran en el área funcional de recursos humanos de la ciudad de México y llegó a la conclusión que los certificados de recursos humanos profesionales tienen influencia directa en el desempeño laboral del profesional, también brindan beneficios como confiabilidad, confianza, seguridad y respeto y excelencia del lugar de trabajo, creando un compromiso de trabajar y garantizar el conocimiento, la recopilación y la obtención del conocimiento.		
Referencia	(Trejo Amezcua, 2018)		

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente nacional:			
Título	Recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021.	Metodología	
Autor	Solís Tipian, Martín Albino	Enfoque	CUANTITATIVO
Lugar:	LIMA PERU 2021	Tipo	BÁSICA
Año	2021		
Objetivo	La presente investigación titulada recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa INTELECTRO Perú S.A. en Los Olivos, 2021.	Diseño	NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSA
Resultados		Método	DESCRIPTIVO
		Población	120 EMPRESAS
		Muestra	100 TRABAJADORES
		Unidades informantes	
Conclusiones	Se determinó que existe una alta correlación entre las variables recursos humanos y la gestión empresarial, que existe un alto grado de correlación entre la selección del personal, la gestión empresarial en los colaboradores.	Técnicas	ENCUESTA
		Instrumentos	CUESTIONARIOS
		Método de análisis de datos	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	<p>(Solís Tipian, 2021) en su investigación sobre gestión de recursos humanos. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, el estudio utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal. además, utilizó la técnica de encuesta a 100 trabajadores. Concluyo que hay una alta correlación entre la gestión empresarial y los recursos humanos y existe un alto grado de correlación entre la selección del personal, la gestión empresarial en los colaboradores.</p>		
Referencia	(Solís Tipian, 2021)		

Matrz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente nacional			
Título	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	Metodología	
Autor	DIANA YANDHIRA DIONICIO FERREYRA	Enfoque	descriptivo
Lugar:	LIMA-PERU	Tipo	-transversal
Año	2020		
Objetivo	Recopilar información de estudios realizados en los últimos cinco años sobre la Gestión Estratégica de Recursos Humanos para conocer cómo se ha estudiado, identificar tendencias y oportunidades de investigación.	Diseño	no experimental
Resultados		Método	cualitativo y cuantitativo
		Población	área de ventas de la empresa
		Muestra	todos los colaboradores
		Unidades informantes	
Conclusiones	Se encontró que las investigaciones realizadas por profesionales de otras carreras acerca de cuestiones donde se abordan temas de Clima organizacional, Cultura organizacional, Satisfacción, entre otros, no ahondan en las implicancias a nivel psicológico de estas variables, tampoco exponen modelos sobre los cuales realizan sus hipótesis, pero sí reconocen su importancia y los alcances de estas variables dentro del contexto de comportamiento organizacional.	Técnicas	encuestas, matriz foda, efe
		Instrumentos	
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	(FERREYRA, 2020) en su investigación sobre la gestión de estrategias de recursos humanos, tuvo como objetivo recopilar datos de la gestión estratégica para ver cómo se identificando las oportunidades y tendencias. El estudio utilizó un enfoque descriptivo, tipo transversal con un diseño no experimental, método cualitativo y cuantitativo, además utilizó la técnica de encuesta, matriz foda, efe, para toda el área de ventas de la empresa. Concluyó que en la investigación realizada reconoce la importancia de los recursos humanos, pero se logra abordar más otros temas de cultura organizacional, clima organizacional y satisfacción.		
Referencia	(FERREYRA, 2020),		

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente nacional			
Título	Gestión de recursos humanos por competencias en relación al e-commerce en las agencias de viajes minoristas, lima, 2018	Metodología	
Autor	MAGALY YURIKO MELGAREJO KATSUREN	Enfoque	mixto
Lugar:	Lima- Perú	Tipo	aplicada y transeccional
Año	2018		
Objetivo	El objetivo principal es determinar y establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos por competencias y el e-commerce en agencias de viajes minoristas, 2018.	Diseño	no experimental
Resultados		Método	descriptivo-correlacional
		Población	
		Muestra	siete gerentes de agencias de viajes minoristas
		Unidades informantes	
Conclusiones	En la presente investigación se ha llegado a la conclusión que, respecto a la gestión de los recursos humanos en las agencias de viajes minoristas, se requieren de personas que estén más capacitadas en el manejo de recursos tecnológicos y del e-commerce, evidenciando que es necesario fortalecer el desarrollo de competencias tales como los conocimientos, habilidades y actitudes para la satisfacción de las demandas actuales.	Técnicas	entrevista
		Instrumentos	guía de observación
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	MAGALY YURIKO MELGAREJO KATSUREN (2019) en su investigación sobre las competencias en relación a la gestión de recursos humanos. Tuvo como objetivo establecer y determinar qué relación hay entre la gestión de recursos humanos por competencia y el e-commerce en una agencia de viajes. El estudio utilizó un enfoque mixto, tipo aplicada y transeccional, con un diseño no experimental y un método descriptivo correlacional. Además, utilizó la técnica de entrevista a 7 gerentes de agencias de viaje. Concluyó que, para mejorar la gestión de recursos humanos, una agencia de viajes necesita que sus colaboradores estén más capacitados en e-commerce y en los recursos tecnológicos para así mejorar las competencias, actitudes y habilidades para el logro de los objetivos.		
Referencia	Melgarejo (2019)		

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente nacional

Título	Auditoría de Recursos Humanos y Política Laboral en una Empresa de Servicios Eléctricos	Metodología	
Autor	Romero Andrade, Julio Cesar	Enfoque	cuantitativo
Lugar:	lima Perú	Tipo	correlacional,
Año	2021		
Objetivo	tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Auditoría de Recursos Humanos y la Política Laboral en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC	Diseño	no experimental
Resultados		Método	hipotética deductivo
		Población	22 trabajadores
		Muestra	censal
		Unidades informantes	
Conclusiones	Se determinó la relación directa y alta entre la auditoría de recursos humanos y la política laboral en una Empresa de Servicios Eléctricos SAC, porque de acuerdo al método realizado se concluye a la hipótesis general con un coeficiente de correlación de 0.984. Esto sugiere que cuanto mejor sea la auditoría de recursos humanos habrá mejores políticas laborales en la Empresa de Servicios Eléctricos SAC.	Técnicas	encuesta
		Instrumentos	cuestionario
		Método de análisis de datos	alfa de Cronbach
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Romero Andrade, Julio Cesar (2021), en su investigación sobre la auditoría de recursos humanos, tuvo como objetivo determinar la relación entre estas dos variables. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, con un diseño no experimental, un método deductivo. además, utilizó la técnica de encuesta para un total de 22 trabajadores. Concluyó que cuanto mejor sea la auditoría de recursos humanos, en la empresa será mejor las políticas laborales ya que existe una relación directa entre ellos.		
Referencia	(Romero Andrade, 2021)		

Matriz 5. Antecedentes

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Datos del antecedente nacional			
Título	Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección en recursos humanos internacionales	Metodología	
Autor	MARIA BELEN MONTOYA BELLO	Enfoque	cuantitativo y cualitativo
Lugar:	Lima- Perú	Tipo	descriptiva
Año	2021		
Objetivo	Obtener información de empresas ubicadas en Perú sobre la efectividad de esta herramienta en sus procesos de selección.	Diseño	no experimental
Resultados		Método	explicativa.
		Población	empresas que utilizan inteligencia artificial en sus procesos de selección
		Muestra	22 empresas
		Unidades informantes	
Conclusiones	Se concluye que la Inteligencia Artificial si impacta de manera positiva la gestión de selección en Recursos Humanos Internacionales. Se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05 siendo 0,029. Esto define de manera general que las empresas que utilicen inteligencia artificial en el área de Recursos Humanos se verán beneficiadas en su gestión y manejo de procesos. Adicional a ello, en las encuestas y entrevistas tienen resultados positivos con respecto a su uso debido a que han mejorado sus procesos administrativos de manera eficiente. La optimización de tiempos es lo más valioso que se ha resaltado.	Técnicas	entrevista y encuesta
		Instrumentos	Entrevistas a profundidad y encuesta
		Método de análisis de datos	Herramientas de office y página web que ayude a medir la encuesta (sirven monkey) asimismo se utilizó la herramienta SPSS para validar las hipótesis
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	MARIA BELEN MONTOYA BELLO (2021) en su investigación sobre el impacto de la inteligencia artificial en los procesos de recursos humanos internacionales, tiene como objetivo determinar si las empresas peruanas utilizan la inteligencia artificial en los procesos de selección. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo, tipo descriptivo, con un diseño no experimental y un método explicativo. Además, utilizó la técnica de entrevista y encuesta en las empresas que utilizan inteligencia artificial en su proceso de selección a 22 empresas. concluyó que si las empresas utilizan inteligencia artificial desarrollan de manera eficiente su gestión y manejo administrativo ya que tiene un impacto positivo en la gestión de selección en recursos humanos internacionales		
Referencia	(BELLO, 2021)		

Matriz 6. Esquema de Teorías

Gestión de recursos humanos

Teorías administrativas			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
1. TEORÍA CIENTÍFICA DE LA ADMINISTRACIÓN	Frederick Taylor 2013	Se le denomina teoría de la Administración Científica porque trata de implementar la ciencia a los problemas de administración, con lo cual se busca llegar a la eficiencia (capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles) de la empresa	La teoría tiene como fin hacer entender que debe existir cordialidad y ha que haya cooperación entre todos gerencia- trabajadores y así de man que unida luchar para el logro de sus objetivos y según IDALBER CHIAVENATO (2011) su objetivo principal de recursos humanos es cr mantener y desarrollar un contingente de personas con habilida motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organizac Guardan relación debido a que la cooperación de todos es fundamental p el desarrollo de la empresa.
2. TEORÍA CLÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN	HENRY FAYOL 2016	La administración es un todo y un conjunto de procesos del cual la organización es una de las partes, la cual es estática y limitada ya que se refiere a estructura y forma.	Esta teoría tiene como objetivo que la mejor forma de organización basada en una distribución de funciones al personal de diferentes área así culminar los trabajos en equipo de manera rápida y según DALBER CHIAVENATO (2011) su objetivo principal de recursos humanos es cr mantener y desarrollar un contingente de personas con habilida motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización Es decir, guardan relación debido a que al asignar funciones per mantener el orden y tener una buena organización para obtener bu resultados.
3. TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS	ELTON MAYO 1950	Cada persona es muy diferente en términos de carácter y comportamiento. Todos tenemos diferentes valores, estándares, y deseos, lo que resulta un comportamiento demostrablemente diferente. Esta humanidad compleja es un factor importante para guiar a los empleados. Por lo	La teoría tiene como fin poner un fuerte énfasis en el hecho de que empresas están formadas por grupos de personas. Los partidarios de relaciones humanas sustituyen así la perspectiva mecanicista de administración, por una perspectiva orientada a las personas. Cada pers es única y por lo tanto impredecible. Su comportamiento es complejo y p comprenderlo bien, es importante reconocer sus motivaciones persona

		tanto, es tarea de los gerentes identificar las necesidades individuales de los empleados y actuar en consecuencia. Esta es la esencia de la Teoría de las Relaciones Humanas.	Y según IDALBERTO CHIAVENATO (2011) su objetivo principal de los recursos humanos es crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización., esto se relaciona ya que la parte más importante de una organización es reconocer el comportamiento del trabajador debido a que cada persona es única con diferentes cualidades y motivarlos para tener mayor bienestar con el entorno
--	--	--	---

Matriz 7. Sustento teórico

Teoría XX: -----			
Autor de mayor relevancia o creador de la teoría:			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Se le denomina teoría de la Administración Científica porque trata de implementar la ciencia a los problemas de administración, con lo cual se busca llegar a la eficiencia (capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles) de la empresa	La administración es un todo y un conjunto de procesos del cual la organización es una de las partes, la cual es estática y limitada ya que se refiere a estructura y forma.	Cada persona es muy diferente en términos de carácter y comportamiento. Todos tenemos diferentes valores, estándares, y deseos, lo que resulta un comportamiento demostrablemente diferente. Esta humanidad compleja es un factor importante para guiar a los empleados. Por tanto, es tarea de los gerentes identificar las necesidades individuales de los empleados y actuar en consecuencia. Esta es la esencia de la Teoría de las Relaciones Humanas.

<p>Parfraseo</p>	<p>La teoría tiene como fin hacer entender que debe existir cordialidad y hacer que haya cooperación entre todos gerencia- trabajadores y así de manera unida luchar para el logro de sus objetivos y Chiavenato (2011), su objetivo de recursos humanos es crear y desarrollar personas con nuevas ideas, habilidades, que sean capaces de lograr sus metas en la organización Guardan relación debido a que la cooperación de todos es fundamental para el desarrollo de la empresa.</p>	<p>Esta teoría tiene como objetivo que la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en sub funciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos, según DALBERTO CHIAVENATO (2011) su objetivo principal de recursos humanos es crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización. Es decir, guardan relación debido a que al asignar funciones permite mantener el orden y tener una buena organización para obtener buenos resultados.</p>	<p>La teoría tiene como fin poner un fuerte énfasis en el hecho de que las empresas están formadas por grupos de personas. Los partidarios de las relaciones humanas sustituyen a la perspectiva mecanicista de la administración, por una perspectiva orientada a las personas. Cada persona es única y por lo tanto impredecible. Su comportamiento es complejo y para comprenderlo bien, es importante reconocer sus motivaciones personales. y según DALBERTO CHIAVENATO (2011) su objetivo principal de recursos humanos es crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización. Esto se relaciona ya que es la parte más importante de la organización es reconocer el comportamiento del trabajador debido a que cada persona es única y motivada para tener mayor bienestar con el entorno</p>
<p>Evidencia de la referencia utilizando Ms Word</p>	<p>Frederick Taylor 2013</p>	<p>HENRY FAYOL 2016</p>	<p>ELTON MAYO 1950</p>

<p>Relación de la teoría con el estudio</p>	<p>TEORÍA CIENTÍFICA DE LA ADMINISTRACIÓN</p> <p>Guardan relación debido a que la cooperación de todos es fundamental para el desarrollo de la empresa.</p> <p>TEORÍA CLÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN</p> <p>Es decir, guardan relación debido a que al asignar funciones permite mantener el orden y tener una buena organización para obtener buenos resultados.</p> <p>TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS</p> <p>Esto se relaciona ya que es la parte más importante de una organización es reconocer el comportamiento del trabajador debido a que cada persona es única y motivarlos para tener mayor bienestar con el entorno</p>
<p>Redacción final</p>	<p>El presente estudio, tiene una base teórica basada en la teoría de la administración científica, de la organización y de las relaciones humanas, la teoría de la administración científica tiene como fin hacer entender que debe existir cordialidad y hacer que haya cooperación entre todos gerencia- trabajadores y así de manera unida luchar para el logro de sus objetivos y según IDALBERTO CHIAVENATO (2011) su objetivo principal de recursos humanos es crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización. Guardan relación debido a que la cooperación de todos es fundamental para el desarrollo de la empresa. así mismo Esta teoría de la organización tiene como objetivo que la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en sub funciones y procedimientos los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos y según DALBERTO CHIAVENATO (2011) su objetivo principal de recursos humanos es crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización. Es decir guardan relación debido a que al asignar funciones permite mantener el orden y tener una buena organización para obtener buenos resultados. Finalmente la teoría de las relaciones humanas tiene como fin poner un fuerte énfasis en el hecho de que las empresas están formadas por grupos de personas. Los partidarios de las relaciones humanas sustituyen así la perspectiva mecanicista de la administración, por una perspectiva orientada a las personas. Cada persona es única y por lo tanto impredecible. Su comportamiento es complejo y para comprenderlo bien, es importante reconocer sus motivaciones personales. Y según IDALBERTO CHIAVENATO (2011) su objetivo principal de recursos humanos es crear, mantener y desarrollar un contingente</p>

	<p>personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización., esto se relaciona ya que es la parte más importante de una organización es reconocer el comportamiento del trabajador debido a que cada persona es única y motivarlos para tener mayor bienestar en el entorno</p>
--	---

Matriz 9. Construcción de la categoría

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA EMPRESA PRIVADA LIMA-2022.

Categoría: -----					
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3	Fuente 4	Fuente 5
Cita textual	<p>Los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella. Esto incluiría desde el reclutamiento y selección de personal , contratación, onboarding o bienvenida, formación, promoción, nóminas, contratos y despidos.</p>	<p>las funciones de los recursos humanos es organizar el trabajo, motivar al empleado, desarrollar su carrera profesional, retribuirle, salvaguardar su integridad física y mantener buenas relaciones en la empresa, es decir, fomentar la comunicación y potenciar un clima laboral favorable.</p>	<p>Recursos humanos es un pilar fundamental para ayudar a la diferentes áreas de la organización a estructurar la planeación estratégica, ya que ésta no va a suceder en lo más alto de la organización (es decir, con la dirección y los gerentes), sino que la planeación estratégica se debe desplegar a lo largo de las áreas y a los niveles más bajos de la organización, porque finalmente todas las</p>	<p>Los recursos humanos se encargan del logro eficaz de los objetivos de la organización a través del uso eficiente de los recursos materiales, humanos y económicos. Por esto se dice que los directores de una organización deben ser buenos administradores, ya que deben buscar las mejores formas para que los recursos se orienten a los resultados requeridos.</p>	<p>Los recursos humanos se distribuyen en niveles dentro de la organización (dirección, nivel intermedio (gerencia, asesoría) y en el nivel operacional (trabajadores, empleados y obreros, supervisores de línea). Constituyen el recurso vivo y dinámico de la organización, además de los recursos que decide cómo manipular los demás recursos que son recursos inertes y estáticos. A</p>

			personas, si se enfocan a hacer lo que les toca en el tema estratégico, van a contribuir a que la organización pueda llegar más rápido a cumplir con sus metas		conforman un tipo de dotado de una v encaminada al crecimiento desarrollo
Parfraseo	los recursos humanos es un área de la empresa que se encarga de gestionar todos los procesos de reclutamiento del personal, firma de contratos, beneficios y renuncias de trabajadores.	Su obligación de los recursos humanos es tener un buen ambiente laboral, motivando al personal, haciendo que crezcan de manera personal y profesional, tener una buena comunicación y proteger su integridad física.	los recursos humanos es un instrumento fundamental en la empresa para el desarrollo de un plan estratégico y tener una buena organización entre gerentes y trabajadores de esta manera poder lograr las metas a corto plazo.	Los recursos humanos necesitan de un buen administrador para la dirección de la empresa y que asuma la responsabilidad de organizar los recursos económicos, materiales y humanos de una manera eficiente para tener una buena organización y obtener los objetivos deseados.	Los recursos humanos mayor inclinación al crecimiento y desarrollo del personal que esta área manipula las diferentes áreas finalidad de tener un equipo de trabajo organizado
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(factorial, 2022)	(mesa, 2021)	(Gustavo Rogelio Hernández Moreno, 2015)	(Villalpando, 2014)	(CHIAVENATO, 2007)
Utilidad/ aporte del concepto					
Redacción final	Integrar el parafraseo de las cinco fuentes, luego incluir la utilidad/ aporte del concepto				

Redacción de la categoría de estudio	<p>(factorial, 2022) afirma que los recursos humanos es un área de la empresa que se encarga de gestionar todos los procesos de reclutamiento del personal, f contratos, beneficios y renuncias de trabajadores. Así mismo (mesa, 2021) Su obligación de los recursos humanos es tener un buen ambiente laboral, motiv personal, haciendo que crezcan de manera personal y profesional, tener una buena comunicación y proteger su integridad física. Por otro lado (Gustavo Hernández Moreno, 2015) define que los recursos humanos es un instrumento fundamental en la empresa para tener una buena organización entre gerentes y trab de esta manera establecer un plan estratégico y lograr las metas a corta plazo. Otro aporte es de (Villalpando, 2014) describe que los recursos humanos necesita buen administrador para la dirección de la empresa y que asuma la responsabilidad de organizar los recursos económicos, materiales y humanos de una manera para tener una buena organización y obtener los objetivos deseados. Finalmente (CHIAVENATO, 2007) Los recursos humanos tienen mayor inclinación al crec y desarrollo del personal debido que esta área manipula y dirige las diferentes áreas con la finalidad de tener un buen equipo de trabajo organizado.</p>							
Construcción de las subcategorías según la fuente elegida	Sub categoría 1:		Subcategoría 2:		Sub categoría 3:		Sub categoría 4:	
Construcción de los indicadores	I1	Fuentes de reclutamiento	I5	Conocimiento	I9	Elementos	I13	Conocimiento
	I2	Descripción del puesto	I6	Entrevista	I10	Sistemas	I14	Desarrollo de habilidades
	I3	Experiencia	I7		I11	Métodos	I15	Desarrollo de actitudes
	I4		I8		I12		I16	
Cita textual de la subcategoría	Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización mediante el cual la organización divulga y ofrece al		La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (CHIAVENATO, 2007)		La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La		La capacitación es el proceso de corto plazo, aplicado de sistemática y organizada, por medio de la cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.	

	mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar. (CHIAVENATO, 2007)		evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones. (CHIAVENATO, 2007)	(CHIAVENATO, 2007)
	El reclutamiento comienza en la delimitación de los aspectos del solicitante. Ya que se lleva a cabo una descripción de las competencias, destrezas y particularidades que deberá de tener el ofertante para solicitar el puesto laboral (p. 221). Giraldo (2015)	Selección de personal se basa en buscar dentro de los solicitantes los que tienen gran potencial, para instituir dentro de los cargos actuales en la compañía, tratando de mantener y optimizar el progreso constante de los colaboradores. Chiavenato, (2000).	La evaluación del desempeño es un agente que respalda la eficiencia en el personal, además la aplicación de evaluación permite calcular la productividad del trabajador y de acuerdo a resultados adoptar medidas de mejora. Fiallos y Sevilla (2018)	La capacitación es el adiestramiento profesional cuyo fin es adecuar a los trabajadores a sus respectivos puestos mediante el cual se desarrollan competencias a fin de lograr los objetivos proyectados. Ello permite la preparación laboral y profesional, otorgando oportunidad para desarrollarse profesionalmente para cargos promoviendo la relación entre los trabajadores, el cambio de actitud y el desenvolvimiento como persona. Chiavenato (2011)
Parfraseo	El reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización utiliza una variedad de	La selección de personal se encarga de destacar los mejores talentos dentro de los reclutados, con la finalidad de elegir	La evaluación de desempeño es un proceso que se realiza al personal para verificar su capacidad y rendimiento en	La capacitación es un proceso educativo de corta duración que sirve para que el personal adquiera conocimientos

	procedimientos y técnicas para atraer candidatos potenciales que tengan la disponibilidad y capacidad para ocupar un puesto de trabajo de manera responsable.	al personal con mejores habilidades para que puedan tener buen rendimiento en la organización.	la empresa, existen varias formas de medir las habilidades, el valor, y fortalezas de cada uno de los colaboradores, esta evaluación es muy útil ya que permite mejorar el desempeño y crecimiento a futuro.	habilidades, herramientas, actitudes para interactuar en el entorno laboral y con el rol que les corresponda.
	El reclutamiento inicia con perfeccionar las facetas del candidato. Dado que se da la descripción de las habilidades, aptitudes y características específicas que debe tener el candidato para optar al puesto de trabajo	La selección de personal se basa en la búsqueda entre los candidatos que cuentan con un gran potencial, son aceptados en los puestos actuales de la empresa, tratando de mantener y optimizar el progreso continuo de los colaboradores.	La evaluación de desempeño es la herramienta más importante porque ayuda a medir el talento y rendimiento además permite ver si el personal está cumpliendo las expectativas y objetivos en la organización y de esa manera identificar los fallos y debilidades del trabajador.	La Capacitación es la formación profesional que tiene por objetivo preparar a los trabajadores para que desempeñen bien en su puesto de trabajo, además es muy importante porque prepara de manera personal y profesional para que sean muy eficientes y solucionar todos los obstáculos que presenten. -
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(CHIAVENATO, 2007) & Giraldo (2015)	(CHIAVENATO, 2007) y Chiavenato, (2000).	(CHIAVENATO, 2007) y Fiallos y Sevilla (2018)	(CHIAVENATO, 2007) y Chiavenato (2011)
Redacción final	Chiavenato (2007), el reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización utiliza una variedad de procedimientos, técnicas para atraer candidatos potenciales que tengan la disponibilidad y capacidad para ocupar un puesto de trabajo de	Chiavenato (2007), la selección de personal se encarga de destacar los mejores talentos dentro de los reclutados, con la finalidad de elegir al personal con mejores habilidades para que puedan tener buen rendimiento en la organización. Así mismo la selección de	Chiavenato (2007), evaluación de desempeño es un proceso que se realiza al personal para verificar su capacidad y rendimiento en la empresa, existen varias formas de medir las habilidades, el valor, y fortalezas de cada uno de los colaboradores, esta evaluación es muy	Chiavenato (2007) define capacitación es un proceso educativo de corta duración sirve para que el personal adquiera conocimientos, habilidades, herramientas, actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el rol que les corresponda. El objeto

	<p>manera responsable. Así mismo el reclutamiento inicia con perfeccionar las facetas del candidato identificando las habilidades, aptitudes y características específicas que debe tener el candidato para optar al puesto de trabajo Giraldo (2015)</p>	<p>personal se basa en la búsqueda entre los candidatos que cuentan con un gran potencial, son aceptados en los puestos actuales de la empresa, tratando de mantener y optimizar el progreso continuo de los colaboradores Chiavenato (2000).</p>	<p>útil ya que permite mejorar el desempeño para el crecimiento a futuro, es la herramienta más importante porque ayuda a medir el talento y rendimiento además permite ver si el personal está cumpliendo sus metas y objetivos en la organización, de esa manera identificar los fallos y debilidades del trabajador Fiallos et al.(2018).</p>	<p>adecuar a los trabajadores para que sean muy eficientes y puedan solucionar los obstáculos que se les presenta Chiavenato (2011).</p>
--	---	---	--	--

Matriz 10. Justificación

Justificación teórica	
¿Qué teorías sustentan la investigación?	¿Cómo estas teorías aportan a su investigación?
<ol style="list-style-type: none"> 1. TEORÍA CIENTÍFICA DE LA ADMINISTRACIÓN 2. TEORÍA CLÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN 3. TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porque guarda relación con los recursos humanos debido a que la cooperación de todos es fundamental para el desarrollo de la empresa. 2. Porque guarda relación con los recursos humanos debido a que al asignar funciones permite mantener el orden y tener una buena organización para obtener buenos resultados. 3. Porque guarda relación con los recursos humanos ya que es la parte más importante de una organización es reconocer el comportamiento del trabajador debido a que cada persona es única y motivarlos para tener mayor bienestar con el entorno.
Re dac ció n fin al	El presente estudio se enmarca en el uso de tres teorías: A-TEORÍA CIENTÍFICA DE LA ADMINISTRACIÓN quien guarda relación con los recursos humanos debido a que la cooperación de todos es fundamental para el desarrollo de la empresa. B -TEORÍA CLÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN cuyo objetivo es asignar funciones para mantener el orden, tener una buena organización y lograr buenos resultados. y finalmente C -TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS. ya que la parte más importante de una organización es reconocer el comportamiento del trabajador debido a que cada persona es única y motivarlos para tener mayor bienestar con el entorno.
Justificación práctica	
¿Por qué realizar el trabajo de investigación?	¿Cómo el estudio aporta a la organización?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Porque su finalidad es mejorar la gestión de recursos humanos a través de una propuesta de solución. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se mejorará la comunicación interna de la empresa. 2. Se conseguirá capacitar al personal para tener un mejor desempeño. 3. Se regulará los contratos del personal y brindaremos todos sus beneficios. 4. Lograremos tener una buena organización en la empresa.
Re dac ció n fin al	Cómo relevancia práctica del presente estudio: Se mejorará la comunicación interna de la empresa, así mismo Se conseguirá capacitar al personal para tener un mejor desempeño, también Se regulará los contratos del personal y brindaremos todos sus beneficios a su vez Lograremos tener una buena organización en la empresa.

Justificación metodológica	
¿Por qué realizar la investigación bajo el enfoque mixto-proyectivo?	¿Cómo las técnicas e instrumentos permitieron realizar el diagnóstico y la propuesta?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Porque permite profundizar el estudio, empleando los enfoques cualitativos y cuantitativos. 2. Porque permite emplear la triangulación entre las unidades informantes, teorías, conceptos y entrevistas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mediante el uso del cuestionario se realizará un Pareto para diagnosticar el 20% de fallas críticas que aquejan a la empresa. Además, por intermedio de la herramienta Atlas. Ti v.9 se realizará las redes entre las subcategorías y el problema principal para con esto conocer los puntos críticos que afectan a la organización. Revisando los aportes científicos, se constató que en el Perú existen estudios que priorizan el enfoque cuantitativo por encima del cualitativo. Por lo tanto, el presente estudio se efectuará basándose en el enfoque mixto; esto con la finalidad de que permita que futuros estudiantes puedan tener una fuente de información o marco teórico al momento de realizar investigaciones holísticas.
Re da cci ón fin al	<p>La relevancia metodológica del presente estudio se realizará basándose en el enfoque mixto; esto con la finalidad de que permita que futuros estudiantes puedan tener una fuente de información o marco teórico al momento de realizar investigaciones holísticas. Como parte de los instrumentos y técnicas de trabajo, se utiliza el cuestionario y la entrevista para realizar el diagnóstico y resultado. y finalmente como relevancia social dicho estudio permitirá mejorar la comunicación interna de la empresa, así mismo Se conseguirá capacitar al personal para tener un mejor desempeño, también Se regulará los contratos del personal y brindaremos todos sus beneficios a su vez Lograremos tener una buena organización en la empresa.</p>

Matriz 11. Matriz de problemas y objetivos

Categoría problema: Gestión de recursos humanos

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA PIZZERIA

Problema general	Objetivo general
¿Como la propuesta de estrategias mejora la gestión de recursos humanos una empresa privada Lima-2022?	determinar la propuesta de estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos en una empresa privada Lima-2022?
Problemas específicos	Objetivos específicos
<p>PE 1</p> <p>¿Cuál es el diagnóstico de la gestión de recursos humanos empresa privada Lima-2022</p> <p>PE 2</p> <p>¿Cuáles son los factores para mejorar la gestión de recursos humanos empresa privada Lima-2022</p>	<p>OE 1</p> <p>Diagnosticar en qué situación se encuentra la gestión de recursos humanos empresa privada Lima-2022</p> <p>OE 2</p> <p>Determinar los factores para mejorar la gestión de recursos humanos empresa privada Lima-2022.</p>

MATRICES PARA EL CAPÍTULO 2: MÉTODO - ENFOQUE MIXTO.

Matriz 14. Metodología

Enfoque de investigación MIXTO			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	En el enfoque mixto se suele presentar el método, la recolección y análisis de datos, tanto como cuantitativos como cualitativos. Los resultados se muestran bajo el esquema de triangulación, buscando consistencia entre los resultados de ambos enfoques y analizando contradicciones o paradojas.	El enfoque mixto es una combinación de los métodos cuantitativos y cualitativos debido a que recolecta, analiza y vincula datos de los dos métodos para dar respuestas al planteamiento del problema. (Teddliey Tashakkori, 2003)	La investigación mixta por su amplia proyección problemática tiene como meta “reemplazar a la investigación cuantitativa n la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar s debilidades potenciales” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 532)
Parfraseo	En un enfoque mixto, los métodos, la recopilación de datos y el análisis generalmente se presentan cuantitativa y cualitativamente. Los resultados se muestran debajo del esquema de triangulación, buscando la consistencia entre los resultados de ambos enfoques y analizando inconsistencias y paradojas.	El enfoque mixto es una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar, analizar y combinar datos de ambos métodos para brindar una respuesta al problema.	Debido a la amplia gama de problemas, la investigación mixta tiene como objetivo aprovechar ambos tipos de investigación en lugar de reemplazar la investigación cuantitativa y cualitativa. Investigar y combinar para tratar de minimizar las debilidades potenciales
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Gómez, 2006)	(Teddliey Tashakkori, 2003)	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)
Redacción final	(Gómez, 2006) En un enfoque mixto, los métodos, la recopilación de datos y el análisis generalmente se presentan cuantitativa y cualitativamente. Los resultados se muestran debajo del esquema de triangulación, buscando la consistencia entre los resultados de ambos enfoques y analizando inconsistencias y paradojas, así mismo para el autor (Teddliey Tashakkori, 2003) afirma que consiste en una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar, analizar y combinar datos de ambos métodos para brindar una respuesta al problema. por último, autor (Hernández, Fernández, Baptista, 2014) indica que, Debido a la amplia gama de problemas, la investigación mixta tiene como objetivo aprovechar ambos tipos de investigación en lugar de reemplazar la investigación cuantitativa y cualitativa. Investigar y combinar para tratar de minimizar las debilidades potenciales, En resumen, el presente estudio utilizará el enfoque mixto, porque se utilizará la encuesta para los 40 trabajadores de una empresa privada Lima-2022 en la parte cuantitativa y la entrevista a los jefes inmediatos para el enfoque cualitativo		

Sintagma Holístico		
Criterios	Fuente 1	Fuente 2
Cita textual	Para Barrera (2010) menciona que, la investigación holística surge como una necesidad de proporcionar criterios de apertura y una metodología más completa y efectiva a las personas que realizan investigación en las diversas áreas del conocimiento. Es una propuesta que presenta la investigación como un proceso global, evolutivo, integrador, concatenado y organizado. (p. 50)	La holística es definida como la comprensión crítica reflexiva del entorno que permite una visión amplia del mundo y de la vida, desde una perspectiva integradora con énfasis en la trascendencia.
Parafraseo	Los estudios holísticos afirman que surgen de la necesidad de brindar estándares de apertura y metodologías más completas y efectivas a quienes estudian en diferentes áreas del conocimiento. Esta es una propuesta para presentar la investigación como un proceso global, evolutivo, integrado, interrelacionado y organizado.	La holística se refiere al entendimiento reflexivo del contexto que brinda un panorama global y de la existencia, desde un punto de vista de integración; enfatizando lo trascendental.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	Hurtado, J. (2010). Metodología de la Investigación. Caracas: Ciea-Sypal.	(Carhuancho Mendoza, Nolasco Lavajos, Sichei Monteverde, Guerrero Bejarano, & Casana Jara, 2019)
Redacción final	Para Hurtado, J. (2010). Metodología de la Investigación. Caracas: Ciea-Sypal. los estudios holísticos afirman que surgen de la necesidad de brindar estándares de apertura y metodologías completas y efectivas a quienes estudian en diferentes áreas del conocimiento. Esta es una propuesta para presentar la investigación como un proceso global, evolutivo, integrado, interrelacionado y organizado. Asimismo, para (Carhuancho Mendoza, Nolasco Lavajos, Sichei Monteverde, Guerrero Bejarano, & Casana Jara, 2019) La holística se refiere al entendimiento reflexivo del contexto que brinda un panorama global y de la existencia, desde un punto de vista de integración; enfatizando lo trascendental.	

Tipo de investigación Básica			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	
Cita textual	La investigación básica se le denomina a la investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.	La investigación básica o sustantiva recibe el nombre de pura porque en efecto está interesada por un objetivo crematístico, su motivación se basó en la curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, como dicen otros, el amor de la sabiduría por la sabiduría. Se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia.	
Parafraseo	su objetivo de la investigación básica es ampliar los conocimientos científicos, pero sin examinar su aspecto practico, se caracteriza por que es originada en un marco teórico y permanece en él, también es conocida como investigación dogmática o teórica y pura.	Se llama básica porque sirve de base para la investigación aplicada o tecnología; Es esencial porque es necesaria para el desarrollo de la ciencia. Se dice que la investigación básica es pura porque está muy preocupada por un objetivo estadístico, y sus motivos se basan en la curiosidad, la gran alegría de descubrir nuevos conocimientos, otros dicen, el amor a la sabiduría.	
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Muntané, 2010)	(Esteban, 2018)	
Redacción final	(Muntané, 2010) define que su objetivo de la investigación básica es ampliar los conocimientos científicos, pero sin examinar su aspecto practico, se caracteriza por que es originada en un marco teórico y permanece en él, también es conocida como investigación dogmática o teórica y pura, además (Esteban, 2018) sostiene que Se llama básica porque sirve de base para la investigación aplicada o tecnología; Es esencial porque es necesaria para el desarrollo de la ciencia. Se dice que la investigación básica es pura porque está muy preocupada por un objetivo estadístico, y sus motivos se basan en la curiosidad, la gran alegría de descubrir nuevos conocimientos, otros dicen, el amor a la sabiduría.		

Diseño de investigación proyectiva			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	
Cita textual	La investigación proyectiva es un tipo de estudio que consiste en buscar soluciones a distintos problemas, analizando de forma integral todos sus aspectos y proponiendo nuevas acciones que mejoren una situación de manera práctica y funcional. Este tipo de investigación propone modelos que generen soluciones a necesidades concretas de tipo social, organizacional, ambiental o de algún área especial del conocimiento, con miras al futuro de cada contexto y mediante su análisis situacional. Se aplica el método científico desde el análisis hasta la proyección.	La investigación proyectiva es una forma de preguntar indirecta y no estructurada que alienta a los encuestados a proyectar sus motivaciones, creencias, actitudes o sentimientos implícitos e incluso a proyectar sus acciones futuras, en relación con los temas que interesan, cuanto a los temas de interés.	
Parfraseo	Este tipo de investigación proyectiva presenta modelos que generan soluciones a las necesidades específicas de un determinado dominio social, organizacional o ambiental, El método científico se aplica desde el análisis hasta la previsión. La investigación objetiva es un tipo de investigación que incluye encontrar soluciones a varios problemas, un análisis exhaustivo de todos sus aspectos y proponer nuevas medidas para mejorar la situación en la realidad y la función	La investigación proyectiva es una técnica de interrogación indirecta y no estructurada que incita a las unidades informantes a plasmar sus sentimientos en general en relación con los temas que estamos abordando en nuestro estudio.	
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Rodríguez D. 2019)	(Malhotra, 2004)	
Redacción final	Para (Rodríguez D. 2019) Este tipo de investigación proyectiva presenta modelos que generan soluciones a las necesidades específicas de un determinado dominio social, organizacional o ambiental, El método científico se aplica desde el análisis hasta la previsión. La investigación objetiva es un tipo de investigación que incluye encontrar soluciones a varios problemas, un análisis exhaustivo de todos sus aspectos y proponer nuevas medidas para mejorar la situación en la realidad y la función Por su parte, (Malhotra, 2004) infiere que la investigación proyectiva es una técnica de interrogación indirecta y no estructurada que incita a las unidades informantes a plasmar sus sentimientos en general en relación con los temas que estamos abordando en nuestro estudio.		
Método de investigación 1 - Analítico			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3

Cita textual	En este método se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. La física, la química, la biología utilizan este método, a partir de la experimentación y el análisis de un gran número de casos, se establecen leyes universales.	El método analítico o método empírico-analítico es un modelo de estudio científico basado en la experimentación directa y la lógica empírica . Es el más frecuentemente empleado en las ciencias, tanto en las ciencias naturales como en las ciencias sociales. Este método analiza el fenómeno que estudia, es decir, lo descompone en sus elementos básicos.	Este método estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis).
Parfraseo	En este método se distinguen los elementos del fenómeno y se considera cada uno de ellos individualmente. La física, la química y la biología utilizan este método, y las leyes universales se establecen a partir de experimentos y análisis en numerosos casos.	Según Concepto (2020) Los métodos analíticos son modelos de investigación científica que se basan en la experimentación directa y la lógica empírica. Es más comúnmente utilizado en las ciencias naturales de las ciencias físicas y sociales. Este método analiza el fenómeno en estudio. En otras palabras, lo descompone en elementos básicos	En este método, el objetivo de la investigación se descompone en cada parte y se investiga individualmente (análisis), y luego estas partes se integran e investigan de manera integral y exhaustiva (síntesis) para investigar los hechos.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Rodríguez Moguel, 2005)	Concepto (2020)	(Bernal Torres, 2006)
Redacción final	Para (Rodríguez Moguel, 2005) el método analítico se distinguen los elementos del fenómeno y se considera cada uno de ellos individualmente. La física, la química y la biología utilizan este método y las leyes universales se establecen a partir de experimentos y análisis en numerosos casos, para Concepto (2020) afirma que, el método analítico son modelos de investigación científica que basan en la experimentación directa y la lógica empírica. Es más comúnmente utilizado en las ciencias naturales de las ciencias físicas y sociales. Este método analiza el fenómeno en estudio. En otras palabras, lo descompone en elementos básicos. Por otro lado, tenemos el aporte de (Bernal, 2010) quien afirma que, El método analítico se descompone en cada parte y se investiga individualmente (análisis), y luego estas partes se integran e investigan de manera integral y exhaustiva (síntesis) para investigar los hechos.		

Método de investigación 2 - Deductivo			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Es un proceso mental o de razonamiento que va de lo universal o general a lo particular. Consiste en partir de una o varias premisas para llegar a una conclusión. (Hurtado León & Toro Garrido, 2007, p. 62)	Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares	Este método requiere que el investigador tenga a su disposición una teoría previa para derivar sus hipótesis, independientemente de cómo se ha construido tal teoría o de dónde ha surgido.
Parfraseo	Es un proceso lógico que busca llegar a una conclusión partiendo de una en una o varias premisas para tener un resultado.	En este método primero se analiza las conclusiones, sus principios, leyes, teoría para poder obtener resultados especiales.	Este método requiere que el investigador tenga una teoría previa sobre la cual basar sus hipótesis, independientemente de cómo formuló la teoría o de dónde provino
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Hurtado León & Toro Garrido, 2007)	Autor 2 (Bernal, 2010)	Autor 3 (Hurtado, 2010)
Redacción final	Para (Hurtado León & Toro Garrido, 2007) afirma que, el método deductivo, es un proceso lógico que busca llegar a una conclusión partiendo de una o varias premisas para tener un resultado, así mismo para (Bernal, 2010) en este método primero se analiza las conclusiones , sus principios , leyes , teoría para poder obtener resultados especiales , por su parte (Hurtado, 2010) define que este método requiere que el investigador tenga una teoría previa sobre la cual basar sus hipótesis, independientemente de cómo se formuló la teoría o de dónde provino		

Método de investigación 3 - Inductivo			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Es un proceso en el que, a partir de un estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados.	Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría	Con este método se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general, el método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se producen como leyes, principios o de una teoría
Parafraseo	Para Rodríguez (2005) es un proceso en el cual se realizan diferentes investigaciones y estudios para obtener las conclusiones específicas de lo estudiado.	En este método se utiliza mucho el razonamiento ya que, gracias a los diferentes estudios de leyes, teorías, podemos lograr fundamentar los hechos.	El uso del razonamiento se aplica de manera general para llegar a tener las conclusiones universales que se enfoca como principio de una teoría.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Rodríguez, 2005)	(Bernal, 2010)	(Torres, 2006)
Redacción final	Para Rodríguez (2005) es un proceso en el cual se realizan diferentes investigaciones y estudios para obtener las conclusiones específicas de lo estudiado. (, así mismo (Bernal, 2010) En este método se utiliza mucho el razonamiento ya que, gracias a los diferentes estudios de leyes, teorías, podemos lograr fundamentar los hechos y para (Torres, 2006) El uso del razonamiento se aplica de manera general para llegar a tener las conclusiones universales que se enfoca como principio de una teoría.		

Categorización de la categoría (ver matriz 9)		
Productividad		
Subcategoría	Indicador	Ítem
Reclutamiento de personal	Fuentes de reclutamiento Descripción del puesto Habilidades y experiencias	Preguntas de la encuesta (instrumento) semana 6 todavía
Selección de personal	Conocimiento Entrevista	

Evaluación de personal	Elementos Sistemas Métodos	
Capacitación de personal	Conocimientos Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	

CUANTITATIVA

Población	
Criterios	
Cantidad de Población	40 administradores
Lugar, espacio y tiempo	Área de producción en una pizzería– Correspondiente al mes de marzo 2022
Muestra	40
Resumen de la población	Para el presente estudio, la población corresponde a 40 administradores, Correspondiente al mes de marzo 2022 en una pizzería.

Técnica de recopilación de datos 1 - Encuesta			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas.	La encuesta es un método de obtención de datos mediante entrevista individual, en la que el entrevistado proporciona información de forma voluntaria y consciente, como respuesta a una serie de preguntas planteadas en el cuestionario	Se trata por tanto de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos.
Parfraseo	Para Bernal (2010), mediante la encuesta se recopila información con la finalidad de tener mayor credibilidad, la recolección de datos es de enfoque cuantitativo.	La encuesta es un método de recopilación de datos a través de entrevistas individuales en las que los encuestados brindan información de manera voluntaria y consciente para responder una serie de preguntas planteadas en una tabla.	Es solicitar información de un grupo significativo de personas sobre los temas en estudio y luego, sacar conclusiones correspondientes a los datos recopilados a través del análisis cuantitativo
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Bernal, 2010)	(Jiménez, 2004)	(Sabino, 1992)
Redacción final	(Bernal (2010), afirman que, Mediante la encuesta se recopila información con la finalidad de tener mayor credibilidad, la recolección de datos es de enfoque cuantitativo.(Jiménez, 2004) define que es un método de recopilación de datos a través de entrevistas individuales en las que los encuestados brindan información de manera voluntaria y consciente para responder una serie de preguntas planteadas en una tabla, del mismo modo (Sabino, 1992)define que es solicitar información de un grupo significativo de personas sobre los temas en estudio y luego, sacar conclusiones correspondientes a los datos recopilados a través del análisis cuantitativo		

Instrumento de recopilación de datos 1 – Cuestionario			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	El cuestionario, es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones.	Un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas. En pocas palabras, se podría decir que es la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, empleando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir a la población a la que pertenecen y/o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés.	El cuestionario se caracteriza por una mayor estructuración de las preguntas y menor participación del encuestador. Desarrollando preguntas claras y concretas.
Parafraseo	El cuestionario es muy importante en la investigación ya que permite que se complemente la técnica de observación de parte del investigador logrando que tenga claro sus aspectos	El cuestionario es una herramienta que utilizamos para recopilar datos durante el trabajo de campo, es decir formular un conjunto de preguntas para recopilar información.	se caracteriza por el diseño de preguntas claras y específicas que se realizará a un grupo de personas
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Gómez, 2012)	(Meneses, 2016)	(García, 2004)
Redacción final	(Gómez, 2012) establece que el cuestionario es muy importante en la investigación , permite que se complemente la técnica de observación de parte del investigador logrando que tenga claro sus aspectos (Meneses, 2016) define El cuestionario es una herramienta que utilizamos para recopilar datos durante el trabajo de campo , es decir formular un conjunto de preguntas para recopilar información y también (García, 2004) concluye que el cuestionario se caracteriza por el diseño de preguntas claras y específicas que se realizará a un grupo de personas		
Procedimiento Cuantitativo			
Paso 1:	Se realizará la construcción del cuestionario que compren 20 pregunta sobre la productividad		
Paso 2:	Se realizará la encuesta mediante Google formularios a los 50 trabajadores del área de producción.		
Paso 3:	Se consolidó la información de los 50 encuestados y se procesó en la herramienta SPSS v.26		
Paso 4:	Se obtuvieron los resultados mediante tablas y gráficos, incluyendo el Pareto de los problemas más álgidos.		

Paso 5:	Se realizó la interpretación mediante la estadística descriptiva.	
Método de análisis de datos – Estadística descriptiva		
Criterios	Fuente 1	Fuente 2
Cita textual	La estadística descriptiva desarrolla un conjunto de técnicas cuya finalidad es presentar y reducir los siguientes datos observados. También desarrolla técnicas que estudian la dependencia que puede existir entre dos o más características observadas en una serie de individuos.	Utiliza el número como medio para describir un conjunto, que debe ser números, ya que las permanencias estadísticas no se dan en los casos raros. No es posible, por tanto, sacar conclusiones concretas y precisas de datos estadísticos.
Parafraseo	La estadística descriptiva utiliza un conjunto de técnicas cuyo propósito es presentar y reducir los siguientes datos observados para estudiar la dependencia que pudiera existir entre dos o más rasgos observados en una variedad de individuos.	El método de análisis de datos descriptivo emplea datos numéricos para su descripción de un grupo de información, por lo tanto, no es posible sacar conclusiones específicas y precisas de los datos estadísticos.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Fernández, Cordero, & Córdoba, 2002)	(Vargas, 1995)
Redacción final	Según (Fernández, Cordero, & Córdoba, 2002) define La estadística descriptiva utiliza un conjunto de técnicas cuyo propósito es presentar y reducir los siguientes datos observados para estudiar la dependencia que pudiera existir entre dos o más rasgos observados en una variedad de individuos, así mismo (Vargas, 1995) establece que El método de análisis de datos descriptivo emplea datos numéricos para su descripción de un grupo de información, por lo tanto, no es posible sacar conclusiones específicas y precisas de los datos estadísticos.	

CUALITATIVA

Escenario de estudio				
Criterios				
Lugar geográfico	Empresa privada Lima 2022			
Provincia/Departamento	Lima - Lima			
Descripción del escenario vinculado al problema	El área de producción y administrativa			
Participantes – Unidades informantes (mínimo 4)				
Criterios	P1	P2	P3	
Sexo	M	F	M	
Edad	61	30	32	
Profesión	Gerente General	administrador	supervisores	
Rol (función)	Dirige, organiza las diferentes áreas de la empresa Titulado de la carrera de administración de empresas, tiene conocimientos empíricos a través de los años en el área comercial es el dueño de la empresa de comida rápida	administrador de tienda se encarga de reclutamiento de personal cuadro de caja, ventas, pago personal, documentación de tienda, control de stock.	Su función es verificar la calidad e inventarios control de personal.	

Justificar porqué se seleccionó a los sujetos	Se seleccionó a estas personas de las diferentes áreas porque ellos son los que trabajan y conocen la realidad de la empresa y sobre todo son testigos de que hay mucho que mejorar en la gestión de recursos humanos.
--	--

Técnica de recopilación de datos 1 - Entrevista			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	La entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales	Es aquella conversación cara a cara que se da entre el investigador (entrevistador) y el sujeto de estudio (entrevistado). Su objetivo es obtener información relevante sobre un tema de estudio, a través de respuestas verbales dadas por el sujeto de estudio.	Técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información, tiene como propósito obtener información más espontánea y abierta. Durante la misma, puede profundizar la información de interés para el estudio
Parafraseo	La entrevista tiene una relación directa entre el entrevistador y entrevistado, tiene como finalidad obtener información oral de un determinado tema.	el objetivo es intercambiar ideas cara a cara obteniendo información importante para el estudio	El propósito es obtener información verídica con contacto directo del entrevistado.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Gómez, 2012)	(Lifeder, 2017)	(Bernal, 2010)
Redacción final	(Gómez, 2012) establece que La entrevista tiene una relación directa entre el entrevistador y entrevistado, con la finalidad obtener información oral de un determinado tema, sin embargo (Lifeder, 2017) determina que el objetivo es intercambiar ideas cara a cara obteniendo información importante para el estudio y finalmente (Bernal, 2010) concluye que el propósito es obtener información verídica con el contacto directo del entrevistado.		

Instrumento de recopilación de datos 1 – Guía de entrevista			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Es un guion que estructura el curso de la entrevista de manera más o menos ajustada. La guía puede simplemente contener algunos temas que deben cubrirse o puede constituir una secuencia detallada de preguntas cuidadosamente formuladas.	Debe contener los datos generales de identificación del entrevistado; datos censales o sociológicos; y datos concernientes al tema de investigación. Este documento previamente debe ser revisado y confrontado con el objetivo de la investigación.	La guía de entrevista tiene como finalidad primordial asegurar de que se traten todos los temas relevantes y que no se olviden durante la conversación los aspectos importantes para el tema de estudio.
Parfraseo	La entrevista tiene que tener una guía donde estén los temas bien detallados para tener una secuencia y orden en las preguntas formuladas.	Se debe tener datos generales del entrevistado, ya sea edad o sexo, así como también, datos relacionados a la investigación. y la guía de entrevista deberá ser revisada y analizada con el fin de no perjudicar el estudio.	su finalidad es que se traten todos los temas importantes y que haya una buena relación entre entrevistado y el entrevistador. tengan una buena secuencia.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Kvale, 2011)	(Hurtado, 2000)	(Heinemann, 2016)
Redacción final	(Kvale, 2011) sostiene que la entrevista debe tener una guía donde estén los temas bien detallados para seguir una secuencia y orden en las preguntas formuladas. (Hurtado, 2000) propone que Se debe reclutar datos generales del entrevistado, ya sea edad o sexo, así como también, datos relacionados a la investigación. y la guía de entrevista debe ser revisada y analizada con el fin de no perjudicar el estudio y (Heinemann, 2016) manifiesta que su finalidad es que se traten todos los temas importantes y que haya una buena relación entre entrevistado con el entrevistador y lograr una buena secuencia.		
Procedimiento Cualitativo			
Paso 1:	Se construye la guía de entrevista y se recopila los EEFF		
Paso 2:	Se ejecuta la entrevista mediante grabación o sesión zoom a las 4 unidades informantes del área de PIZZA RAUL		
Paso 3:	Se transcribe las grabaciones en un documento Word en formato RTF para poder cargarlo en el proyecto de ATLAS.TI		
Paso 4:	Se construyen las redes con las subcategorías e indicadores.		
Paso 5:	Se realiza el diagnóstico y la triangulación mediante el uso de las redes de categorías.		

Método de análisis de datos – Triangulación		
Criterios	Fuente 1	Fuente 2
Cita textual	En la triangulación se usan distintos métodos y permite diferentes perspectivas sobre el objeto de estudio, proporcionando al investigador una visión global del conjunto, asegurando la comprensión en profundidad de la situación en estudio.	Mediante la triangulación teórica, usando modelos teóricos múltiples o a través de triangulación de las fuentes que implica comprobar la concordancia de los datos recogidos de cada una de ellas. También a través de la reproducción independiente consiste en que un investigador que no ha ido al campo de la investigación analiza e interpreta los datos independientemente del investigador principal.
Parfraseo	define que en la triangulación se utilizan varios instrumentos que lograrán obtener un enfoque más amplio de la problemática otorgando al investigador una comprensión profunda del tema	La triangulación es una herramienta cuyo fin es para contrarrestar información sobre otros investigadores que hayan estudiado el mismo tema, comprobando la veracidad de los datos obtenidos por cada uno.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Villegas, 2004)	(Monje, 2011)
Redacción final	(Villegas, 2004) define que en la triangulación se utilizan varios instrumentos que lograrán obtener un enfoque más amplio de la problemática otorgando al investigador una comprensión profunda del tema	(Monje, 2011) La triangulación es una herramienta cuyo fin es para contrarrestar información sobre otros investigadores que hayan estudiado el mismo tema, comprobando la veracidad de los datos obtenidos por cada uno.

Aspectos éticos	
APA	Se utilizo APA en la versión 7 y Turnitin
Muestra	La muestra corresponde 40trabajadores de una empresa privada LIMA.
Data	Se trabajo con la data consolidad en Excel y SPSS