



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**TESIS**

**MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA  
MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA  
EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL –  
PATAZ – 2016**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Bach. Benites Taboada Ronal Eduardo**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2858>**

**Asesor:**

**Mg. Sánchez Uriarte Cristhian Jhair**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6169-5489>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión empresarial y emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2018**



## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresado (s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“Modelo de Gestión de Personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

<p>Apellidos y nombres: Benites Taboada Ronal Eduardo</p>	<p>DNI: 18113362</p>	<p>FIRMA: </p>
---	--------------------------	---

Pimentel, 02 de mayo de 2023

## DEDICATORIA

A Dios por ser mi protector y guía e iluminar mi sendero porque a donde lo llevo y por las bendiciones que ha derramado durante toda mi vida y haberme permitido alcanzar una de mis metas trazadas.

A mis señores padres Eduardo y Amparo, por ser los gestores de mi formación y guías espirituales, así como a mi esposa Carmen y mis dos hijas que me brindan fortaleza para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por ser mi guía espiritual, por protegerme y guiarme por el camino del bien.

A mis compañeros de trabajo de la empresa la cual laboro, por su apoyo incondicional.

Así mismo al Dr. Roger Chanduví Calderón, por sus valiosas contribuciones para el logro de la presente tesis.

## RESUMEN

El Objetivo de la esta investigación es la de proponer un modelo de gestión de personal para incrementar la productividad en Contrata Minera Cáncer EIRL, según el estudio realizado, el mal manejo de los recursos humanos dentro de la empresa altera los rendimientos del personal operativo afectando la productividad, asimismo contar con un buen ambiente laboral, la comunicación fluye de una mejor manera y, por lo tanto, la motivación del empleado es mayor, y su desempeño se ve afectado de una mejor manera que se ve reflejado en una mejora de los indicadores de la productividad. Como material y métodos utilizados se tiene que la investigación es descriptiva, no experimental de corte transversal, se utilizó la encuesta para recopilar información y se contó con la ayuda de los trabajadores quienes me brindaron mayor información con el fin de obtener las causas principales a la baja productividad, se empleó el método inductivo-deductivo y el método analítico – sintético teniendo como resultados que no existe una adecuada gestión de personal y se ve reflejado en resultados negativos de productividad, así se llegó a la conclusión mediante el diagnóstico la gestión de personal de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL, verificándose deficiencias en reclutamiento y selección de personal, falta de motivación al personal, falta de información sobre los objetivos y programas mensuales de producción.

Finalmente se concluyó que para lograr la mejora de la productividad es necesario se aplique el modelo de gestión de personal propuesto.

Palabras clave: Productividad, gestión de personal

## ABSTRACT

The objective of this research is to propose a model of personnel management to increase productivity in Contractor Mining Cancer EIRL, according to the study conducted, the poor management of human resources within the company alters the performance of operational personnel affecting the productivity, also have a good work environment, communication flows better and, therefore, the employee's motivation is greater, and their performance is affected in a better way that is reflected in an improvement of the indicators of productivity. As the material and methods used, the research is descriptive, not experimental, of a cross-sectional nature, the survey was used to gather information, and the help of the workers was provided, who provided me with more information in order to obtain the main causes of the low productivity, the inductive-deductive method and the analytical-synthetic method were used, having as results that there is no adequate management of personnel and it is reflected in negative productivity results, thus the conclusion was reached through the diagnosis of personnel management of the company Contrata Minera Cáncer EIRL, verifying deficiencies in recruitment and selection of personnel, lack of motivation to the personnel, lack of information about the objectives and monthly production programs.

Finally, it was concluded that to achieve the improvement of productivity it is necessary to apply the proposed personnel management model.

**Keywords:** Productivity, personnel management

## INDICE

APROBACIÓN DE JURADOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Realidad Problemática.....</b>	<b>14</b>
A nivel Internacional.....	15
A nivel Nacional.....	18
A nivel local.....	21
<b>1.2 Antecedentes de estudio.....</b>	<b>22</b>
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema.....</b>	<b>24</b>
<b>1.3.1 Gestión de Personal.....</b>	<b>24</b>
<b>1.3.2 Productividad.....</b>	<b>31</b>
<b>1.4 Formulación del problema.....</b>	<b>37</b>
<b>1.5 Justificación e importancia del estudio.....</b>	<b>37</b>
<b>1.6 Hipótesis.....</b>	<b>39</b>
<b>1.7 Objetivos.....</b>	<b>39</b>
<b>1.7.1 Objetivo general.....</b>	<b>39</b>
<b>1.7.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>39</b>
<b>II. MATERIAL Y METODOS.....</b>	<b>41</b>
<b>2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....</b>	<b>41</b>
<b>2.2. Población y Muestra.....</b>	<b>42</b>
<b>2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ..</b>	<b>48</b>

2.3.1. La encuesta.....	48
2.3.2. Confiabilidad.....	48
2.3.3. Objetividad.....	49
2.4. Procedimiento de análisis de datos .....	49
2.5. Criterios éticos .....	50
2.6. Criterios de rigor científico.....	50
<b>II.RESULTADOS .....</b>	<b>51</b>
3.1. Resultados en Tablas y Figuras .....	51
3.2. Discusión de resultados .....	79
<b>III.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>83</b>
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS .....	85
ANEXOS .....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables .....	43
Tabla 2 A gusto con el ambiente de trabajo.....	51
Tabla 3 Te explicaron claramente todos los detalles del puesto que ocuparías.....	52
Tabla 4 Medio de comunicación con el cual se enteró de la contratación de personal .....	53
Tabla 5 Tipo de entrevista que le hicieron para el puesto que ocupa .....	53
Tabla 6 Evaluación que le hicieron para su contratación .....	54
Tabla 7 Evaluación que le hicieron para su contratación .....	55
Tabla 8 Preparado para el puesto que desempeña actualmente .....	56
Tabla 9 Sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza .....	56
Tabla 10 Sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza .....	57
Tabla 11 A gusto con las prestaciones que le brinda la empresa como vale de alimentos y movilidad.....	58
Tabla 12 El incentivo cubre sus expectativas .....	59
Tabla 13 Formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores.....	59
Tabla 14 Cargo al cual se postuló es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña .....	60
Tabla 15 Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe .....	61
Tabla 16 Relación con sus compañeros de trabajo.....	62
Tabla 17 Respecto a la gestión del sindicato .....	63
Tabla 18 A gusto de laborar en esta empresa .....	63
Tabla 19 El supervisor le brinda órdenes claras y concisas.....	64
Tabla 20 Trato por parte de la empresa .....	65
Tabla 21 Tiempo que tiene para realizar los trabajos es el necesario concluirlos .....	66
Tabla 22 Concluye todos los trabajos programados .....	67
Tabla 23 Compromiso para realizar sus labores .....	67
Tabla 24 Cumple con los estándares establecidos al realizar su trabajo .....	68
Tabla 25 Estándares de seguridad en su ambiente de trabajo.....	69

Tabla 26 EPP's necesarios para que realice sus labores .....	70
Tabla 27 Herramientas y materiales necesarios para realizar sus labores .....	71
Tabla 28 Realiza su trabajo aplicando las reglas básicas de seguridad .....	72
Tabla 29 Protección del medio ambiente al realizar sus labores .....	73
Tabla 30 Conformidad con el puesto que está ocupando dentro de la empresa .....	73
Tabla 31 Evaluación para cambio de puesto .....	74
Tabla 32 El incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor.....	75
Tabla 33 Capacitación en función a la labor que desempeña .....	76
Tabla 34 Realizaría labores en las que fue capacitado .....	76
Tabla 35 Te dan a conocer los objetivos de la empresa.....	77
Tabla 36 Información del Programa de Producción Mensual .....	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes del Capital Humano.....	26
Figura 2. Los seis procesos de la administración de los recursos humanos .....	28
Figura 3. Componentes de un sistema de Administración de Recursos Humanos.....	28
Figura 4. La productividad y sus componentes .....	35
Figura 5. A gusto con el ambiente de trabajo .....	51
Figura 6. Te explicaron claramente todos los detalles del puesto que ocuparías .....	52
Figura 7. Medio de comunicación con el cual se enteró de la contratación de personal ..	53
Figura 8. Tipo de entrevista que le hicieron para el puesto que ocupa.....	54
Figura 9. Evaluación que le hicieron para su contratación .....	54
Figura 10. Evaluación que le hicieron para su contratación .....	55
Figura 11. Preparado para el puesto que desempeña actualmente.....	56
Figura 12. Sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza .....	57
Figura 13. Sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza .....	57
Figura 14. A gusto con las prestaciones que le brinda la empresa como vale de alimentos y movilidad.....	58
Figura 15. El incentivo cubre sus expectativas.....	59
Figura 16. Formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores .....	60
Figura 17. Cargo al cual se postuló es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña .....	61
Figura 18. Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe .....	61
Figura 19. Relación con sus compañeros de trabajo.....	62
Figura 20. Respecto a la gestión del sindicato.....	63
Figura 21. A gusto de laborar en esta empresa .....	64
Figura 22. El supervisor le brinda órdenes claras y concisas .....	64
Figura 23. Trato por parte de la empresa .....	65
Figura 24. Tiempo que tiene para realizar los trabajos es el necesario concluirlos.....	66

Figura 25. Concluye todos los trabajos programados.....	67
Figura 26. Compromiso para realizar sus labores.....	68
Figura 27. Cumple con los estándares establecidos al realizar su trabajo .....	69
Figura 28. Estándares de seguridad en su ambiente de trabajo .....	70
Figura 29. EPP's necesarios para que realice sus labores.....	71
Figura 30. Herramientas y materiales necesarios para realizar sus labores.....	71
Figura 31. Realiza su trabajo aplicando las reglas básicas de seguridad.....	72
Figura 32. Protección del medio ambiente al realizar sus labores.....	73
Figura 33. Conformidad con el puesto que está ocupando dentro de la empresa.....	74
Figura 34. Evaluación para cambio de puesto .....	74
Figura 35. El incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor .....	75
Figura 36. Capacitación en función a la labor que desempeña.....	76
Figura 37. Realizaría labores en las que fue capacitado .....	77
Figura 38. Te dan a conocer los objetivos de la empresa .....	77
Figura 39. Información del Programa de Producción Mensual.....	78

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática.

Toda organización es creada y diseñada para lograr sus metas establecidas originalmente y es fundamentalmente un conjunto de personas, actividades y roles que interactúan que, cuando dos o más personas se unen, una organización existe una cooperación mutua. Sí, la consecución de objetivos comunes, que no se pueden alcanzar a través de la iniciativa individual. Esta es la razón por la que el entorno en el que una persona trabaja día a día y cómo los supervisores pueden tratar a sus subordinados, las relaciones entre el personal de la organización, son factores que dan forma al clima organizacional y es probable que sean la causa de vínculos o barreras. buen desempeño de la organización.

Una de las formas de ser competitivo a nivel internacional es lograr una alta productividad a través de una gestión de personas, optimizando recursos que se utilizan en su proceso productivo, sobre todo el humano, por lo que el reto que pueden tener las grandes empresas mineras es el de Gestionar eficazmente a las personas cuyo fin es alcanzar metas definidas de producción y productividad, es decir, operar eficientemente en una mina.

Para poder evidenciar el problema que se viene suscitando en la Contrata Minera Cáncer EIRL, se analizó las eficiencias y eficacias de los trabajadores que se ven reflejadas en los ratios de operación minera que se presenta mes a mes, como se puede ver estas eficiencias están por debajo del estándar operacional que se tiene en toda empresa minera.

Para el estudio de la presente tesis se hizo un análisis de las falencias por la que viene atravesando Contrata Minera Cáncer EIRL, desde hace aproximadamente unos 8 años atrás de lo cual se pudo ver de manera sucinta los problemas que afectan la baja productividad.

Hace 8 años aproximadamente se formó el sindicato de trabajadores mineros de las distintas empresas contratistas tercerizadoras que brindan servicios a Minera Aurífera Retamas S.A. (MARSA), es desde aquel entonces que los trabajadores dan un giro en sus actitudes y comportamiento laborales, debido a que tienen una sobreprotección del sindicato al trabajador, siendo el gremio quien protege a muchos trabajadores no quieren realizar sus laborales con normalidad poniendo obstáculos de actividades diarias de la empresa contratista.

Por otro lado, los supervisores (capataces) e ingenieros de guardia no pretenden involucrarse con el personal operativo, debido a que los trabajadores muchas veces a través de sus representantes amenazan con realizar plantones en los Diálogos Diario de seguridad (DDS) si toman medidas contra algunos trabajadores que han incurrido en faltas como el no

cumplir con los trabajos programados y que hacen frenan las operaciones, y/o hasta piden la destitución de algún supervisor o ingeniero realizando paradas imprevistas en las operaciones diarias. También se comprueba que los trabajadores no cumplen con el ciclado de minado programado por la supervisión, lo cual conlleva a retrasos para el cumplimiento de los objetivos mensuales y por ende con el programa de minado, lo que conlleva a decir que se ha perdido liderazgo por parte de la supervisión de primera línea al no tener la capacidad de dirigir al personal operativo.

Asimismo, otro gran problema que se tiene son los tiempos muertos que debido a convenios con el sindicato se tiene paradas de 45' guardia para puedan tomar sus refrigerios y/o chachar coca, cabe indicar que el área de costos de la empresa contratista realizó un estudio de tiempos para determinar exactamente cuántas horas efectivas en promedio trabaja el personal operativo llegando a determinar que de las 9 horas y 15 minutos que deben de trabajar solo laboran en promedio 7 horas efectivas de trabajo.

Por otro lado, la baja de productividad se reflejado en los ratios de operación que se manejan, por ejemplo un trabajador asignado a labores lineales debe de producir 1.55 m. de avance lineal, estos están llegando de 1.45 m. a 1.50 m. en promedio demostrando deficiencia, también se presentan disparos soplados donde quedan tacos de 0.80 cm. bajando considerablemente este indicador. Por otro lado, en cuanto a producción de extracción de mineral el factor debe ser de 3.00 Ton/gdia. y se llega según el ratio a un promedio de 2.20 a 2.90 Ton/gdia., bajando de esta manera enormemente la productividad operativa.

Asimismo, se puede notar un conformismo por parte de la supervisión en tratar de revertir esta situación. A pesar que mes a mes se expone a todos los supervisores las pérdidas obtenidas no hay reacción positiva en ese sentido.

### **A nivel Internacional**

En el diario desarrollado por Velasco, Miño y Sinchiguano (2017), afirman:

En el Ecuador las PYMES enfrentan un sistema socioeconómico volátil que afecta el desarrollo del país, tiene un alto impacto en el progreso tecnológico y científico, interviene en los procesos productivos y la gestión organizacional, principalmente en el campo de los recursos humanos. Esta realidad hace que la relación entre las organizaciones y sus empleados esté en constante cambio, buscando el crecimiento profesional y el máximo potencial de las habilidades de cada empleado. Ante estos desafíos, un sistema de gestión del talento basado en competencias se propone como una

alternativa ideal para facilitar el equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros para mejorar la productividad.

Una alternativa a los modelos organizacionales es muy importante para las empresas porque prioriza el análisis de la investigación en una estructura eficiente de procesos. (página 2)

Asimismo, Bonnet (1993), citado por Velasco, Miño y Sinchiguano (2017), afirma que “un segmento importante de las organizaciones industriales está deseoso de adoptar modelos de gestión del talento en detrimento del futuro de la organización”. (página 2)

Todas las organizaciones actualmente tienen el desafío de mantenerse competitivas, alcanzar metas, ser productivas y de alta calidad, y no basta simplemente con rediseñar, adaptar o cambiar políticas en los procesos, sino con implementar prácticas o modelar la gestión de personas y/o recursos humanos.

Así también se encontró que Muñoz y Soto. (2017) citados por Velasco, Miño y Sinchiguano, 2017, mencionan que:

Workforce se ha convertido en un paradigma para la gestión del talento en las organizaciones, su evolución y el establecimiento de estándares de gestión de personas. La competencia es la capacidad de una persona para desempeñarse con éxito en una organización cuyo objetivo es atraer, desarrollar y retener a las personas adecuadas para lograr una productividad óptima mediante la adaptación continua de la gestión de competencias. (p. 2)

Velasco, Miño y Sinchiguano, (2017), sostienen que:

Por lo tanto, se necesita un modelo de gestión del talento basado en competencias que ayude a las organizaciones a comprender adecuadamente qué son y por qué forman parte de ellas. El modelo analiza la realidad de las personas ante los niveles emocional, social e intelectual, la eficiencia laboral, la pertinencia laboral, la gestión de un grupo de personas, realizando acciones competitivas de acuerdo a sus capacidades y habilidades, todo lo cual ayudará en la mejora global en el ámbito organizacional.

Toda empresa en algún momento está expuesta al incumplimiento o un clima organizacional que se convierte en una preocupación para la alta dirección, por lo que debe utilizar técnicas de gestión de personas de manera estratégica para mejorar el desempeño laboral. (página 2)

Según Delgado y Narváez, (2014), describe que:

Algunas de las situaciones que han roto la armonía del Grupo de Trabajo son notorias desde hace tiempo. Los entornos estresantes en las organizaciones conducen a la falta de compañerismo y la insatisfacción laboral, como lo demuestran, por ejemplo, los colaboradores que tienen que hacer malabares con la multitarea. Por lo tanto, sus colaboradores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan y, en última instancia, esa satisfacción se corresponda con el esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales, es necesario contar con una propuesta que aborde la causa raíz del problema.

Debido a la ausencia de un responsable por el bienestar y la gestión del talento, la asignación de funciones a cada cargo crea cierta confusión, ya que a cada colaborador se le asignan varias funciones correspondientes a los diversos grupos organizacionales que componen el negocio. Entonces, además de la sobrecarga de trabajo de los colaboradores, existe una confusión aún mayor: qué actividades deben asignarse con mayor prioridad ya quiénes. (página 13, página 14).

Se puede apreciar dónde y de qué manera impacta el clima laboral y por ende afecta los objetivos de la empresa. Se ha podido encontrar que las deficiencias y anomalías encontradas en la empresa son en parte por las vivencias laborales y por ende relaciones entabladas por las autoras y los mismos trabajadores.

Asimismo, Vázquez, (2016), señala que:

La productividad de un país está estrechamente relacionada con muchos factores: el nivel de educación de los trabajadores, el tamaño de las empresas, el tamaño del sector informal, la capacidad instalada, el desarrollo tecnológico, el acceso al crédito, la estabilidad macroeconómica e incluso su seguridad pública. Los estados más productivos tienen grandes empresas y empleos bien remunerados (pág. 13).

Uno de los aportes fundamentales para el aumento de la competitividad es que los trabajadores sean parte de la empresa, lo que se puede lograr a través de los sindicatos, que son los encargados de representar efectivamente los intereses de los trabajadores, pero no siempre los sindicatos apoyan a mejorar la competitividad muy por el contrario ponen obstáculos para frenar de alguna

manera el desarrollo de la empresa como es el caso de la investigación de la presente tesis.

Toda empresa en el mundo, busca optimizar sus recursos con la finalidad de obtener márgenes de ganancias que les permitan seguir operando y sobretodo generando bienestar a todo su personal involucrado.

Es por ello que las compañías mineras tratan de conseguir talento especializado, en todos los niveles operativo, administrativo, y de dirección. Si no se fortalecen estas habilidades y conocimientos, la gestión de personas requerida, puede resultar en una dependencia excesiva de un número muy pequeño de personal calificado, lo que afectará el desempeño operativo, lo que limitaría los esfuerzos para lograr una mayor diversidad y productividad.

En tal sentido, Arias, (2015), menciona que:

Se debe tener en cuenta que esta industria tiene factores importantes que no se pueden ignorar, estos factores son el medio ambiente, las máquinas y equipos, el personal, los clientes, la gerencia, y cada uno de estos factores puede tener desventajas que pueden afectar negativamente el proceso industrial. Los modelos de gestión deben adaptarse para permitir que la industria realice mejoras continuas en sus procesos de manera sistemática.  
(página 10)

Los problemas que se suscitan a nivel internacional como ejemplo la minería en Chile no tanto se asemeja a los que se presenta con nuestra realidad, esto debido a las restricciones que tiene en cuanto a la selección de personal, cabe señalar que para poder cubrir un puesto de obrero según el perfil de puestos, el personal debe contar al menos con secundaria completa a mas, mientras que en la realidad de Contrata Minera Cáncer el mismo trabajador debe contar como mínimo con primaria completa, por lo que esto hace que los niveles de educación afecten a la organización.

### **A nivel Nacional**

Dentro del ámbito nacional se puede apreciar según investigaciones realizadas que el comportamiento organizacional incide de manera muy marcada en la productividad de las empresas.

Según la investigación realizada por De la Cruz y Mendoza, (2014), dice que:

A la fecha, las empresas no consideran a los colaboradores, quienes son los pilares fundamentales de cualquier organización, ni introducen cambios que busquen la competitividad institucional. Por otro lado, se ha observado que los empleados (...) que laboran diariamente en la empresa, sufren de falta de capacitación en el uso correcto de los equipos de trabajo, baja remuneración, falta de esquemas de incentivos, falta de adecuado liderazgo, identidades desconocidas y lo más importante la baja eficiencia en el abastecimiento de materias primas, lo que se traduce en baja productividad, ausentismo, alta rotación de personal y conflicto interno. Es en este sentido que se vuelve importante vincular la GRH al desempeño laboral. (p.11, p.12)

Por otro lado Huamán, (2017). Según su investigación ha encontrado los siguientes problemas que se detalla a continuación:

En MUR WY SAC de la unidad minera Aru-Jesica, los trabajadores empleados como operadores de volquetas tenían la tarea de mover el mineral en dos turnos (diurno y nocturno) debido a la poca práctica de valores organizacionales como el respeto, la responsabilidad y el compañerismo en Arrogancia entre compañeros de trabajo al entregar herramientas de trabajo (volquetes) Indecencia al gritar, insultar o bromear por exceso de confianza o abuso de autoridad en el área Supervisores entregando cargas asignadas a los trabajadores Mientras estaban en primera línea, de igual forma demostraron irresponsabilidad y no tomaron bien El cuidado de sus herramientas de trabajo como ignorar sus conos, tapones, llantas rotas y no limpiar sus volquetes y no seguir los procedimientos también fueron observados por los supervisores Indicaron trabajos y órdenes. Asimismo, el pequeño compañerismo es visto como la consistencia de cuatro o cinco personas apoyándose en una actividad laboral, indicando que se realizó una carga incorrecta, o si una de las llantas de su grupo de amigos sufre algún daño, es una señal que muestran para sus superiores Actitud agradable, de modo que independientemente de la situación de otros compañeros que no han formado ningún grupo de amistad, se les asignará un área de trabajo más ahorradora de trabajo de acuerdo a su conveniencia, lo que se puede observar no solo durante el horario laboral sino también durante las reuniones de la empresa mostraron actitud apática en las actividades, e incluso algunos utilizaron el cansancio como excusa para

alentar a otros compañeros a no participar. En las empresas, el comportamiento organizacional en cuanto a actitud, persistencia y percepción,

En cuanto a la comunicación, se observan estilos de comunicación tanto pasivos como agresivos entre los trabajadores, ya que la mayoría muestra una comunicación pasiva con los supervisores, acepta todas las instrucciones y no está de acuerdo por temor a que sean sancionados, lo que genera frustración y enojo. Críticas de emociones con los compañeros. trabajadores fuera del horario laboral; en cuanto a sus compañeros de trabajo, muestran una comunicación agresiva mientras realizan su trabajo, se aprovechan de compañeros vulnerables para gritarles o hacer que apoyen alguna actividad solicitada por la empresa. Mientras se sienten tristes, muchos los trabajadores tienen la sensación de retirarse de la empresa, porque no les gusta la gente para la que trabajan, y el ambiente de trabajo parece muy saturado, exigente y monótono, todo lo cual limita la posibilidad de crear un ambiente amigable, lo que a su vez, debido a la Percepción negativa, mostrando dificultades a los compañeros de trabajo y trabajo en el desarrollo del trabajo en equipo. Ante estas circunstancias, los trabajadores de MUR WY SAC, Departamento Minero Aru-Jesica, tienen bajo compromiso laboral, y se les dificulta desarrollar profesionalismo, actitud positiva y concentración en el trabajo. (páginas 13, 14 y 15)

Lo que se busca es desarrollar trabajadores con un alto nivel de desempeño que garanticen la realización de los trabajos con eficiencia y eficacia, Sin duda, el primer paso es la selección por méritos, seleccionando a los candidatos más idóneos en función de su potencial e idoneidad para un determinado puesto.

Asimismo, Cabanillas y Cabrejo (2014), manifiesta que:

Ante tal panorama, Es necesaria una política administrativa que capacite e instruya a los empleados para que demuestren sus conocimientos y habilidades, mejoren su desempeño laboral y promuevan su crecimiento productivo personal y profesional, beneficiando así el crecimiento productivo de la empresa en su conjunto. (p. 2)

Cabe señalar que los seres humanos tenemos un sinnúmero de conductas que en gran medida están determinadas por condiciones externas e internas. Sin embargo, toda empresa

u organización tiene que evaluar, cuidar y mantener el clima organizacional y sus condiciones.

Mantener un buen clima organizacional dentro de una organización es crucial ya que permite una productividad eficiente dentro de la organización. La relación humana entre operadores y supervisores, junto con una estructura corporal agradable, es decisivo que influye en el comportamiento organizacional de quienes trabajan allí, promoviendo así un mejor desempeño y aumentando el compromiso de cooperación entre ellos.

### **A nivel local**

En nuestro medio hay muchos sectores que tienen problemas con el compromiso de sus trabajadores y uno de ellos es el sector minero, las empresas mineras tienen un índice de compromiso muy bajo por parte de sus colaboradores. Un mal clima organizacional eleva también el índice de rotación de personal, eso conlleva a contratar personal nuevo al que hay que preparar y capacitar.

Según Romero, (2016), en su trabajo de investigación manifiesta que:

Como en cualquier empresa, el ambiente de trabajo es tan crítico para los líderes y sus empleados como para la percepción inmediata y personal. No podemos garantizar una alta productividad sin un entorno de trabajo ideal. Sin embargo, este ambiente de trabajo no está separado de las relaciones humanas que se manejan en él, ya que las relaciones humanas son clave para un ambiente de trabajo saludable. (p.19).

Asimismo, Romero, dice que:

Es importante señalar que los trabajadores subcontractados no manejan bien las relaciones interpersonales y esto se muestra en los problemas de comunicación entre ellos, que sabemos es necesaria entre trabajadores ya que cada uno de ellos es indispensable Un vínculo al momento de realizar el trabajo para asegurar los mejores resultados posibles en la producción del contrato. Entonces, de no ser así, por el contrario, generará desconfianza y confusión entre los contratistas, impactará negativamente en el ambiente de trabajo y los hará apáticos para hacer su trabajo de manera correcta y positiva. (p. 20)

Para el proceso productivo se requiere de la participación de los trabajadores y de relaciones sociales laborales permanentes, para lo cual deben existir factores psicológicos y

psicosociales. Por lo tanto, es crucial que los formuladores de políticas y quienes lideran las organizaciones comprendan qué hace que las personas actúen y trabajen con entusiasmo y de manera sostenible en las organizaciones para que se cumplan sus deseos, intereses y expectativas. Así como socializar con otras personas que también tienen deseos, intereses y expectativas personales, formar grupos y más aún para cumplir metas organizacionales.

Según, Sánchez, (2015), en su investigación manifiesta que:

En las organizaciones, la alta rotación por cierto grado de desconfianza, sumada a la falta de comunicación entre los niveles superior e inferior, puede generar un ambiente de trabajo inapropiado donde muchas veces los empleados no tienen la oportunidad de dar lo mejor de sí mismos, de igual manera también encontramos la tasa promedio de ausentismo, que muchas veces ocurre por causas irrazonables, lo que repercute negativamente en la organización y en los empleados, por lo que es necesario un mayor control para reducir estos indicadores con el fin de alcanzar las metas planteadas por la organización. (p.12 y p13).

Como se puede apreciar el problema de una organización no es el ambiente externo, sino el ambiente interno, por lo que es importante investigar e indagar en los aspectos que inciden en la gestión del personal, el clima organizacional que incide directamente en la productividad.

## **1.2 Antecedentes de estudio**

Según, Fuentes, (2012). Quetzaltenango. Satisfacción Laboral y su Impacto en la Productividad (Estudio realizado en la Misión de Recursos Humanos del Poder Judicial Municipal de Quetzaltenango), la investigación utilizada es descriptiva y se puede apreciar que el objetivo propuesto es determinar el impacto del trabajo en la productividad de los RRHH Satisfacción, con el objetivo específico de evaluar la satisfacción de los empleados con su trabajo y su impacto en la buena productividad, una de las conclusiones extraídas de la encuesta fue que no hubo impacto en el impacto de la satisfacción laboral en la productividad. Cabe señalar que este estudio es similar a una encuesta de empleos actuales sobre variables de productividad en función de la satisfacción laboral.

De ahí, Cedeño y Vera, (2016). Ecuador. Para diseñar y proponer un modelo de gestión del talento a ser aplicado en la empresa Naturpharma S.A., este estudio realizó un levantamiento descriptivo que requiere información cualitativa y cuantitativa, recopila

información de manera objetiva y subjetiva para su análisis y toma de decisiones, el objetivo principal es evaluar la gestión del talento y su impacto en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Naturpharma S.A., se realizó una encuesta de campo para diseñar un modelo de gestión del talento, en el sentido de que la encuesta utilizó tres métodos, analítico y sintético, empírico y de observación directa. y muestreo, una de las conclusiones es, La propuesta de HRM ofrece grandes beneficios en cuanto al fortalecimiento de la estructura organizativa interna.

Así mismo, Aguilar, (2014) en Guatemala, en su investigación realizada en Guatemala, titulada: Diseño de Investigación en la Gestión de la Productividad Total como Herramienta de Evaluación para el Cumplimiento de los Planes Operativos de las Empresas Farmacéuticas, Aplicando Investigación Cuantitativa y Descriptiva de Carácter Cualitativo, como se recoge se analizan los datos y permite entender su impacto en la productividad y dependiendo del periodo de estudio, esta es una encuesta longitudinal no experimental ya que la variable productividad se estudiará en diferentes periodos, el problema es que no existe un sistema para revisar y evalúa los resultados obtenidos en su gestión operativa, no cuenta con un plan operativo para medir y comparar sus resultados periódicamente, y solo analiza los resultados obtenidos al cierre del ejercicio.

En su estudio, Gianella, R. (2017) Gestión del talento y productividad laboral en los sectores de enfermería y maternidad de la Red de Salud Sur de Lima, 2016, cuyo objetivo principal fue determinar el talento y la productividad laboral de los directivos, concluyó La conclusión es que si existe una relación directa y representativa, para ello apliqué una encuesta descriptiva y utilicé un método hipotético deductivo, la técnica utilizada también es la encuesta.

Campos, (2018), en la ciudad de Huánuco, por su investigación sobre gestión de recursos humanos y productividad, en el año 2018, en el grupo de empresas Factoría Figar SAC de la ciudad de Huánuco, la investigación fue aplicada, métodos cuantitativos, descriptivo- Correlación diseño de investigación no experimental de nivel y transversal, el estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la productividad, y llegar a la conclusión de que la gestión del recurso humano no afecta la productividad.

Por su parte, Suyo, (2017), Urubamba-Cusco, obtuvo su maestría en sus estudios Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Maras-Urubamba en el año 2017, partió de una visión básica de tipo no experimental. , con un diseño descriptivamente pertinente, con cortes transversales,

utilizando como técnicas las encuestas y como herramientas los cuestionarios. El propósito del estudio fue determinar en qué medida la gestión del talento se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores y se concluyó que la gestión del talento se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en el Municipio Distrital de Maras. -Urubamba.

Rubio, (2015). Trujillo, en su propuesta de Modelado de Gestión de Recursos Humanos paper Improving the Productivity of Trujillo Box Workers - Agencia Chepén 2014, Utilizando Diseño Descriptivo - Transacciones Estadísticas y Encuestas como Técnicas de Investigación, Concluyendo Es un modelo de gestión de recursos humanos que incrementará significativamente la productividad de Trujillo – Empleados de la Agencia Chepén. Cabe señalar que las variables utilizadas fueron de gran utilidad para el desarrollo de este estudio.

Armas y Asencio (2016). Ascope, Gestión de Recursos Humanos y Ascope-2015 sobre Productividad de los Empleados de la Empresa Cartavio SAA Los tipos de encuestas que aplicaron fueron descriptivas relacionadas, para la recolección de datos se aplicaron encuestas y como herramienta para los cuestionarios, el propósito de este estudio fue identificar la relación entre gestión del talento y trabajadores Existe una relación entre la productividad y se concluye que la relación entre estas dos variables es directa, el nivel de gestión del talento es regular y la productividad.

Gutiérrez, (2015), en la ciudad de Trujillo, para su estudio, el clima laboral y la productividad de los operadores agrícolas, Danper Trujillo SAC, Fundo Muchik 2014, el diseño de investigación utilizado fue descriptivo y se utilizaron técnicas de encuesta. , con el propósito de conocer como el clima laboral incide en la productividad, luego de realizar una encuesta se concluyó que el clima laboral es bueno y el nivel de productividad es alto, y se determina que el clima laboral tiene un impacto positivo en la productividad.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

Cabe señalar que la gestión de personal está muy ligada a los recursos humanos y por ende al capital humano, es por ello que se hace la aclaración. Teniendo en cuenta las definiciones de varios autores, veamos cómo se define la administración de los recursos humanos dentro de una organización.

#### **1.3.1 Gestión de Personal**

La gestión del personal o del capital humano contribuye en gran medida a la mejora y/o mejora de la productividad al determinar los mejores procedimientos para lograr las metas y/u objetivos de la organización

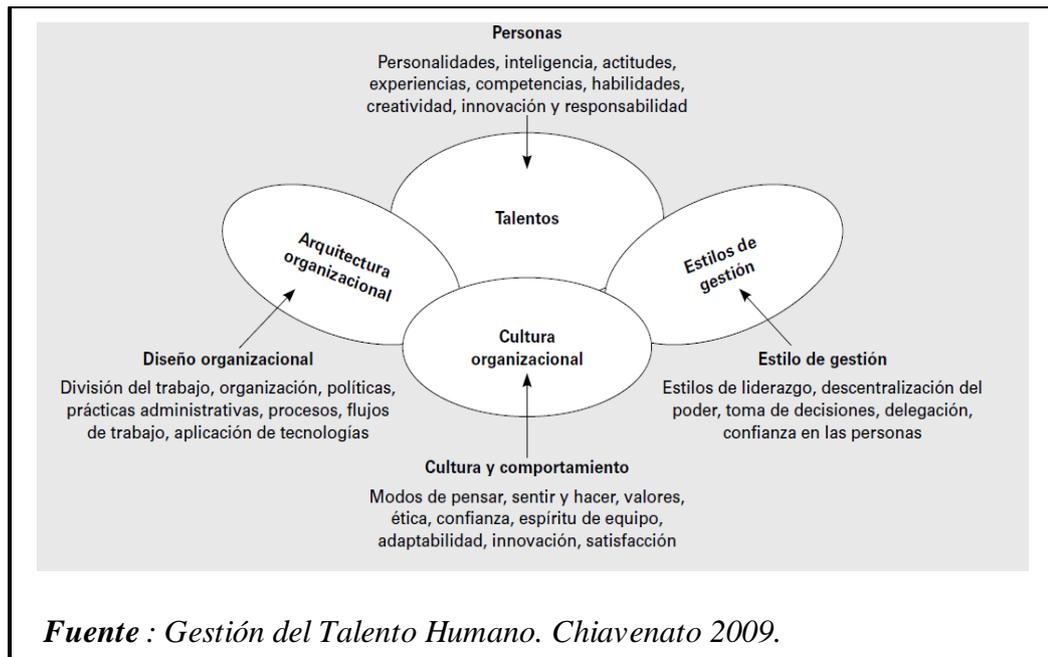
### 1.3.1.1 Capital Humano

“El concepto de talento conduce necesariamente al concepto de capital humano, un valioso legado que una organización puede acumular para alcanzar la competitividad y el éxito”. (Chiavenato, 2009, p. 52)

Asimismo, el capital humano consta de dos dimensiones principales:

- A. **Talentos.** Poseer conocimientos, habilidades y destrezas que se refuerzan, actualizan y premian continuamente. Sin embargo, el talento no puede ser tratado de forma aislada como un sistema cerrado. No puedes ir muy lejos solo porque debes existir y convivir en un entorno que te permita ampliar tu libertad, autonomía y alcance.
- B. **Contexto.** Es un buen ambiente interno para el desarrollo vigoroso de los talentos. Sin ella, el talento se marchita o muere. El contexto está determinado por:
  - a) Una estructura organizacional con un diseño flexible e integrado y una división del trabajo que coordine el flujo de personas y procesos y actividades de manera holística
- C. Es un buen ambiente interno para que florezcan los talentos. Sin ella, el talento se marchita o muere. El contexto está determinado por:
  - a) Una estructura organizacional con diseño flexible e integrado y división del trabajo que coordine el flujo de personas y procesos y actividades de manera holística.
  - b) una cultura organizacional democrática y participativa que inspire confianza, compromiso, satisfacción y trabajo en equipo. Una cultura basada en la solidaridad y el compañerismo entre las personas
  - c) Un enfoque de gestión basado en un nuevo liderazgo y dirección, incluyendo la descentralización, delegación y delegación.

**Figura 1. Componentes del Capital Humano**



Por lo tanto, para tener talentos, el capital humano por sí solo no es suficiente. Es necesario integrar talentos en un ambiente acogedor. El talento se desarrolla y crece si el entorno es propicio y propicio. El talento evita la asociación y promueve el aislamiento si el contexto es inapropiado. La suma de ambos (talento y entorno) proporciona el concepto de capital humano. Esto tiene un significado importante para ARH: ya no se trata de tratar con personas y transformar a las personas en talentos, sino del entorno de las personas. (Chiavenato, 2009, p. 52, p. 53, p. 54 y p. 55).

### 1.3.1.2 Recursos Humanos

Ahora bien, habiendo entendido el significado de capital humano, debemos definir qué es la gestión de recursos humanos.

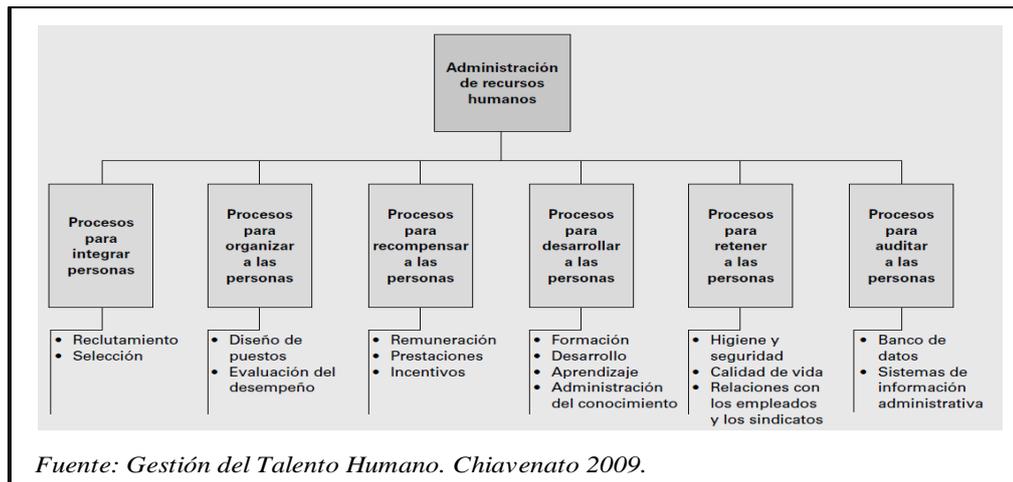
Para Chiavenato, (2009), afirma: La administración de recursos humanos (HRA) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar aspectos de la gestión en términos de ‘personas’ o recursos humanos, tales como reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación del desempeño. . Asimismo, ARH es un conjunto integral de decisiones relativas a las relaciones laborales dentro de una organización que afectan la eficacia y la eficiencia de los empleados. (p. 9).

La administración de recursos humanos tiene 6 procesos dinámicos e interactivos básicos según Chiavenato, (2009), y que a continuación se detalla:

1. **Integrar procesos de personas.** Son el proceso de traer nuevas personas a la empresa. A veces se les llama el proceso de proporcionar o suministrar personas. Incluyen el reclutamiento y selección de personal
2. **El proceso de organización de las personas.** Son los procesos que diseñan las actividades que realizan las personas en una empresa para orientar y monitorear su desempeño
3. **Proceso para premiar a las personas.** Son el proceso de motivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más altas, incluidos los incentivos, la compensación y los beneficios y servicios sociales
4. **El proceso de cultivar personas.** Son un proceso de formación y empoderamiento para el desarrollo profesional y personal. Se relacionan con la formación y el desarrollo, la gestión del conocimiento y la competencia, los programas de aprendizaje, cambio y desarrollo profesional, y los programas de comunicación y cumplimiento
5. **El proceso de retención de talentos.** Son procesos que crean condiciones ambientales y psicológicas favorables para las actividades de las personas. Estos incluyen cultura organizacional, clima, disciplina, salud, seguridad, calidad de vida y gestión de relaciones sindicales
5. **Proceso para auditores.** Son los procesos de seguimiento y verificación de las actividades de las personas, incluyendo bases de datos y sistemas de información administrativa.

Cada proceso puede ser beneficioso o perjudicial para otros procesos cuando se usa correctamente o incorrectamente. Un proceso básico de integración de personas puede requerir un proceso intensivo de desarrollo para compensar sus fallas. (p.15 y p.16)

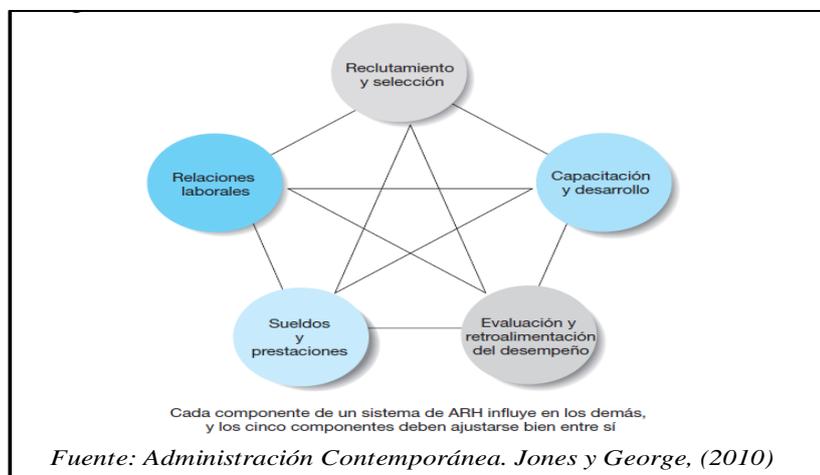
**Figura 2.** Los seis procesos de la administración de los recursos humanos



Jones y George (2010) afirmó en su libro *Gestión contemporánea*:

La gestión de recursos humanos (HRM) incluye todas las actividades que realizan los gerentes para atraer y retener a los empleados y garantizar que se desempeñen a un alto nivel y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. Estas actividades conforman el sistema de gestión de recursos humanos de una organización, que tiene cinco componentes principales: reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación y retroalimentación del desempeño, compensación y beneficios, y relaciones laborales.

**Figura 3.** Componentes de un sistema de Administración de Recursos Humanos



Según Jones y George (2010), los componentes de HRM son los siguientes:

1. Reclutamiento y Selección, el primer componente de un sistema de gestión de recursos humanos que se utiliza para atraer y contratar nuevos

- empleados con las habilidades, calificaciones y experiencia para ayudar a una organización a lograr sus objetivos
2. Capacitación y desarrollo para asegurar que los miembros de la organización desarrollen habilidades y competencias que les permitan desempeñar su trabajo de manera efectiva ahora y en el futuro
  3. La evaluación del desempeño y la retroalimentación sirven para dos propósitos diferentes para ARH. Primero, las revisiones de desempeño brindan a los gerentes la información que necesitan para tomar buenas decisiones de recursos humanos (decisiones sobre cómo capacitar, motivar y recompensar a los miembros de la organización). El componente de evaluación y retroalimentación del desempeño es, por lo tanto, un sistema de control que se puede utilizar en conjunto con la gestión objetiva.
  4. Salarios de los trabajadores, parte de la Sección IV del sistema ARH. Al dar aumentos de sueldo, bonificaciones y otros beneficios a los miembros de alto rendimiento de la organización, los gerentes pueden aumentar la probabilidad de que las personas más valiosas de la organización estén motivadas para continuar haciendo contribuciones significativas a la organización
  5. Relaciones laborales, incluir acciones tomadas por la gerencia para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sindicatos que puedan representar los intereses de sus trabajadores. (p. 423, p. 424 y p.425).

Así también Mondy, (2010), en su obra titulada Administración de recursos humanos, manifiesta que:

La gestión de recursos humanos (HRA) implica coordinar la participación de las personas para lograr los objetivos de la organización. Por lo tanto, los gerentes de todos los niveles deben interesarse en HRM. Básicamente, todos los gerentes hacen que las cosas sucedan gracias a los esfuerzos de los demás. Esto requiere una gestión eficaz de los recursos humanos. Quienes trabajan con recursos humanos enfrentan muchos desafíos, desde una fuerza laboral cambiante, regulaciones gubernamentales siempre presentes y revoluciones

tecnológicas hasta el impacto del 11 de septiembre y desastres naturales como inundaciones, huracanes y tornados. (p. 4 y p. 5)

### **1.3.1.3 Propósito de la administración de los recursos humanos (ARH)**

Según Werther y Davis (2001) en su libro Gestión de recursos humanos: Lo que muestra el capital humano empresarial

El propósito de la gestión del capital humano es potenciar la contribución productiva de las personas a una organización de manera estratégica, ética y socialmente responsable. Este es el principio rector de la investigación y la práctica de la gestión de recursos humanos. El concepto de capital humano fue propuesto por primera vez por Gary S. Becker, premio Nobel de economía de 1992, quien desarrolló el enfoque de capital humano mediante el desarrollo de los principios de la teoría microeconómica, una teoría más general sobre los ingresos, como parte de una asignación de trabajo. (p. 8 y p. 9)

### **1.3.1.4 Modelo de la Gestión de Recursos Humanos de Idalberto**

#### **Chiavenato**

Existen varios modelos de gestión de recursos humanos, pero en este estudio se aplicará el modelo de gestión de recursos humanos de Idalberto Chiavenato. Los detalles son los siguientes:

A. Enfoque sistémico

B. Objetivos:

Capacitar, mantener y administrar personas para que puedan contribuir al logro de los objetivos de la organización brindándoles las habilidades, la motivación y los recursos adecuados.

Planificar y especificar los factores organizacionales que conducen al desarrollo y empoderamiento de los recursos humanos para que también puedan alcanzar las metas individuales.

C. Prácticas: está conformado por 6 procesos o vertientes:

- a. Integrar procesos para aquellos directamente relacionados con el reclutamiento y la selección.
- b) El proceso de organizar a las personas involucradas en el diseño del trabajo y la evaluación del desempeño.
- c) Procesos para premiar a las personas (salarios, beneficios, premios).

- d) Proceso de desarrollo de recursos humanos (formación, desarrollo, aprendizaje, gestión del conocimiento)
- e) Proceso de auditoría para los directamente involucrados en bases de datos y sistemas de información administrativa
- f) Resultado Esperado: Logro del más alto nivel de efectividad y eficiencia organizacional.

### **1.3.2 Productividad**

La productividad aumenta cuando las organizaciones encuentran nuevos procedimientos, formatos o formas de emplear y/o utilizar menos recursos para lograr mejores resultados. Por lo tanto, al permitir la optimización de la productividad, se pueden reducir los costos, se pueden conservar los recursos escasos y se pueden aumentar las ganancias y/o los ingresos. De esta manera, al lograr mayores niveles de utilidad, las organizaciones pueden aumentar el nivel de compensación o incentivos, beneficios y condiciones de trabajo, y como resultado pueden brindar a los empleados un ambiente de trabajo de calidad, quienes a su vez estarán más motivados para realizar las tareas. , logrando así Nuevo crecimiento en la productividad.

#### **1.3.2.1 ¿Qué es la productividad en la organización?**

Según, Prokopenko, J. (1989), manifiesta que:

(...), La productividad es la relación entre el producto obtenido por un sistema de producción o servicio y los recursos utilizados para obtenerlo. La productividad se define así como el uso eficiente de los recursos (mano de obra, capital, tierra, materiales, energía e información) en la producción de diversos bienes y servicios. Mayor productividad significa obtener más con la misma cantidad de recursos, o mayor rendimiento y calidad con el mismo insumo. Esto generalmente se representa mediante la fórmula:

$$\text{Producto} / \text{Insumo} = \text{Productividad.}$$

Según Marbel, M., Rodríguez, C. y Carlos, Núñez, M. (2011), dice que:

La productividad del elemento humano es un factor clave en el logro de las metas organizacionales, el desempeño económico y la sustentabilidad, por lo que la calidad de los recursos humanos, los sistemas de trabajo, las políticas

organizacionales y su cultura es determinante para su éxito. Sostenibilidad y mejora. (p. 8)

Así también, Galindo, M. y Ríos, V. (2015), en su estudio de productividad en México manifiestan que la productividad es:

Mide la eficiencia con la que utilizamos la mano de obra y el capital para crear valor económico. Alta productividad significa que se puede generar mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Una mayor productividad significa que se pueden producir más cosas de la misma manera. (p. 2)

Para Gutiérrez, (2010), en su libro la calidad total y productividad asevera que:

La productividad está relacionada con los resultados obtenidos en un proceso o sistema, por lo que una mayor productividad significa lograr mejores resultados dados los recursos utilizados para producirlos. La productividad se mide generalmente por la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Los resultados obtenidos se pueden medir en términos de número producido, número vendido o ganancia, mientras que los recursos utilizados se pueden cuantificar en términos de número de trabajadores, horas totales dedicadas, horas máquina, etc. (p. 21)

### **1.3.2.2 ¿Importancia y función de la productividad?**

Cabe señalar que la mejor manera de que cualquier empresa crezca y siga aumentando la competitividad y la rentabilidad es aumentando la productividad. Para que una empresa crezca y aumente la rentabilidad, debe aumentar la productividad, y el uso de metodologías, encuestas de tiempo y sistemas efectivos de nómina son herramientas importantes para lograrlo

Por eso la productividad busca aumentar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos. En este sentido: Prokopenko, (1989) afirma:

“Un factor a priori es la calidad de la mano de obra, su gestión y las condiciones de trabajo, y en general se acepta que los aumentos de productividad tienden a ir de la mano de mejoras en la calidad de vida laboral”

(Prokopenko, 1989, p. 5).

Para la OIT, (2016), dice que:

“La productividad es innovación, el uso eficiente de los recursos para aumentar la cantidad de productos y servicios”. (p. 1)

También afirma:

Ninguna empresa puede tener éxito sin personas motivadas por su trabajo. La productividad es una medida de qué tan bien se utilizan sus recursos, incluidos los recursos humanos, por lo que los recursos humanos son importantes para la productividad y la rentabilidad de una empresa. Las empresas se benefician al respetar y comprender a sus empleados, comprender y contar con empleados competentes y con actitud positiva es un factor decisivo para mejorar la competitividad de su negocio o empresa. (OIT, 2016, pág. 6).

### **1.3.2.3 ¿Cuáles son los factores que influyen en la productividad?**

Hay dos categorías principales de factores de productividad:

- Externa.
- Interno.

Los factores externos son factores que escapan al control de una empresa en particular y los factores internos son factores que están dentro de su control.. (Prokopenko, 1989, p. 9).

“Por lo tanto, es claro que el primer paso para mejorar la productividad es identificar los problemas que ocurren en estos grupos de factores. El siguiente paso es identificar los factores controlables. “ (Prokopenko, 1989, p. 10)

Para nuestro objeto de estudio describiremos en los factores internos. Cabe señalar que los factores internos se dividen, según Prokopenko, (1989), en:

Duro (no fácil de cambiar) y blando (no fácil de cambiar), los factores duros incluyen productos, tecnología, equipos, materias primas, etc., mientras que los factores blandos incluyen mano de obra, sistemas organizativos, procedimientos, métodos de gestión, métodos de control, etc. Esta clasificación se utiliza para determinar las prioridades: las que son fáciles de influir y las que requieren una mayor intervención financiera y organizativa. (p. 11).

Para la OIT, (2016), el factor productividad se puede descomponer en:

Los factores de productividad interna son factores que pueden ser controlados por el dueño del negocio. Estos pueden incluir cuestiones relacionadas con los bienes, la calidad del producto, el precio, el equipo, las materias primas, el uso de la energía, las habilidades y la motivación de los trabajadores, el almacenamiento, la organización, etc.

Los factores de no productividad son aquellos factores que una empresa no puede controlar. Incluye acceso a infraestructura, clima, condiciones del mercado, impuestos y más.. (p. 10)

Cabe señalar que para Marbel, Rodríguez, y Núñez, (2011), en su investigación concluyen que:

El aumento de la productividad es el resultado de mejores relaciones, participación de los trabajadores y participación en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Por lo tanto, la participación aumenta la influencia de un individuo en la toma de decisiones organizacionales, lo que se traduce en una mayor productividad, lo que a su vez ayuda a aumentar su disposición y capacidad para participar. (p 30).

El objetivo estratégico de las empresas es la productividad, y con ello alcanzar niveles altos de competitividad ya que nos encontramos en un mundo globalizado.

#### **1.3.2.4 ¿Cómo se mide la productividad?**

Según, Aguilar, (2014).

La productividad es la relación entre el producto final o resultados concretos y los factores de producción o recursos tangibles utilizados en la producción. Los indicadores de productividad se pueden medir en forma parcial o total, donde el producto final se divide por cada factor de producción utilizado, de manera que se puede determinar un índice para cada recurso. (p. 38).

$$\text{Productividad Total} = \text{Resultados obtenidos} / \text{Suma de los recursos}$$

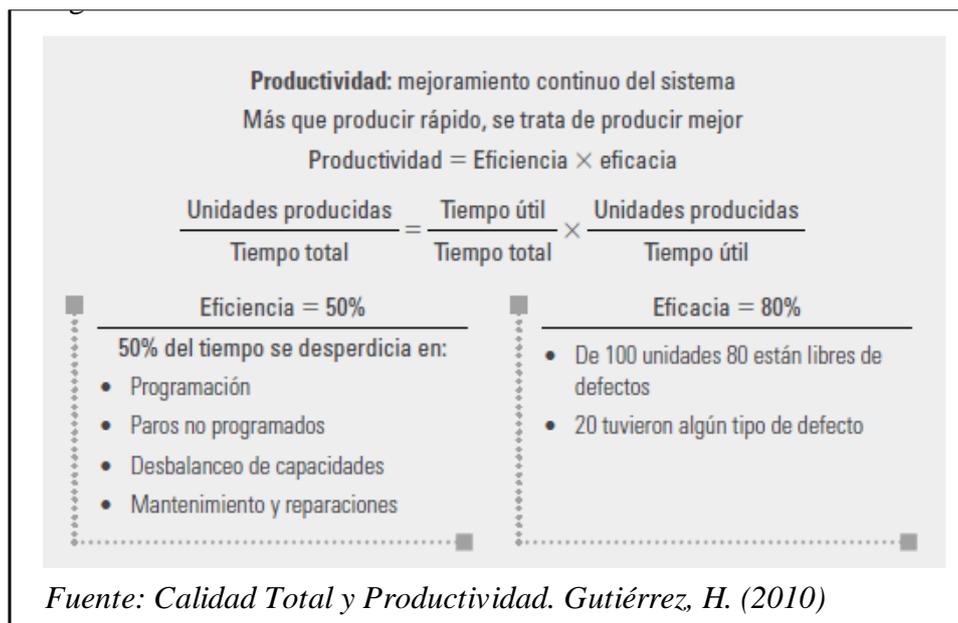
#### **1.3.2.5 Indicadores de Productividad**

Gutiérrez, (2010), señala lo siguiente:

A menudo se piensa en la productividad en términos de dos factores: eficiencia y eficacia. La primera es simplemente la relación entre los

resultados obtenidos y los recursos utilizados, mientras que la eficacia es la medida en que se llevan a cabo las actividades planificadas y se logran los resultados planificados. La eficiencia se trata de optimizar los recursos y tratar de no desperdiciarlos, mientras que la eficacia se trata de utilizar los recursos para lograr objetivos establecidos (de acuerdo con un plan). Puede ser eficiente y sencillo, pero sin efectividad, no se cumplirán los objetivos del programa. (p. 21).

**Figura 4.** La productividad y sus componentes



### 1.3.2.5.1 Eficacia

Según Campos, (2018), en su investigación manifiesta que:

Evaluar el impacto de lo realizado o del producto o servicio brindado. Producir un servicio o producto que sea 100% efectivo tanto en cantidad como en calidad no es suficiente, pero puede producir un producto que realmente deleite a sus clientes e impacte en el mercado. Un análisis de estos tres indicadores muestra que ninguno puede considerarse de forma independiente, ya que cada indicador proporciona una medida de resultado parcia. (p. 36)

Formula: RA/ RE  
 Donde: R= resultado A= alcanzado

Asimismo, Chiavenato (2009) plantea la efectividad en su libro Comportamiento Organizacional:

“Expresa el grado en que se alcanzan los resultados, es decir, la capacidad de alcanzar los objetivos. A escala global, la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del entorno o del mercado. Se refiere a los objetivos perseguidos” (p. 494).

#### 1.3.2.5.2 Eficiencia.

Es la relación con la realización de recursos o actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimada o planificada, la tasa de utilización de los recursos utilizados, etc., y se transforma en productos. La eficiencia está relacionada con la productividad, pero si se toma como una medida de productividad solamente, entonces la productividad sólo estará relacionada con el uso de los recursos y sólo considerará la cantidad de productos producidos y no la calidad. (p. 37)

$$\frac{(RA/CA*TA)}{(RE/CE*TE)}$$

R= resultado A= alcanzado C= costo T= tiempo E= esperado

Para Chiavenato, (2009), la eficiencia es:

La relación entre costo y beneficio, la relación entre entrada y salida, es decir, la relación entre realización y realizabilidad. Es hacer las cosas bien, y lo importante son los medios y los métodos. Es hacer las cosas bien según el método establecido, y hacerlo bien. Eficiencia significa 100% de cumplimiento con los estándares establecidos. (p. 494)

El propósito de toda empresa es lograr que todos los recursos se combinen y utilicen al máximo cada vez para una mayor productividad, y para ello se deben tomar las decisiones necesarias y el deseo de utilizar todos los recursos sin mostrarse. Falla innecesaria de maquinaria y/o equipo por falta de mantenimiento, tales como falta de material, tiempos muertos, averías y dejar de desempeñar su mejor función. Asimismo, según Ruffier, 1998,

la revista OTI (Oficina Internacional del Trabajo) menciona la eficiencia en su publicación Productividad: Cómo funcionan las fábricas:

La eficiencia, por otro lado, se refiere al mediano plazo, durante el cual es necesario mejorar los medios y las metas. Los sistemas de producción persistentes suelen ser aquellos que actualizan sus máquinas, personas, métodos, productos y sus estrategias, es decir, sus objetivos. (p.13).

La optimización de la productividad se ha convertido en un objetivo importante para casi todas las empresas. Para los países, la alta productividad puede generar desarrollo económico y crecimiento, los trabajadores pueden ganar salarios más altos y una mayor participación en las ganancias, y en empresas individuales, una mayor productividad puede generar estructuras de costos más competitivas.

#### **1.4 Formulación del problema.**

¿De qué manera un Modelo de Gestión de Personal mejorara la productividad de la Empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz 2016?

#### **1.5 Justificación e importancia del estudio.**

Teniendo en cuenta las variables de estudio que son productividad y modelo de gestión de personal, he obtenido las siguientes definiciones:

##### **Productividad**

Según Prokopenko (1989),

La esencia de una mayor productividad es trabajar de manera más inteligente, no más difícil. Las verdaderas ganancias de productividad no se logran trabajando más; trabajar más reduce significativamente la productividad debido a las limitaciones físicas de uno. (p. 4).

Existe muchos conceptos y/o definiciones de productividad, así Prokopenko, (1989) manifiesta en su obra que:

(...) El concepto de productividad está cada vez más ligado a la calidad del producto, los insumos y el proceso mismo. Los factores a priori son la calidad de la mano de obra, su gestión y las condiciones de trabajo, y en general se acepta que el aumento de la productividad suele ir acompañado de una mejor calidad de vida laboral. En este sentido, la productividad debe ser vista desde una perspectiva social y económica. (p. 5).

## **Gestión de Personal**

Según Chiavenato, (2009), manifiesta que:

El recurso humano (RRHH) es una de las áreas más dinámicas de una empresa. Son tantos y de tal magnitud que se ha cambiado el nombre de la zona. Muchas organizaciones utilizan el término administración de recursos humanos (HRA) en lugar de gestión de recursos humanos. (p. 2)

Para Chiavenato (2009), en el lugar de trabajo, cada gerente, ya sea director, gerente, jefe o supervisor, realiza cuatro funciones gerenciales que organizan y/o integran los procesos de gestión. ARH ayuda a los administradores a realizar todas estas funciones porque trabajan a través de un equipo de personas en lugar de trabajar de forma aislada. Un gerente y todos sus equipos subordinados realizan una serie de tareas para lograr sus objetivos

Según Chiavenato (2009), la ARH debe contar con las políticas y prácticas necesarias para gestionar el trabajo de las personas, así tenemos:

1. Integración del talento en la organización.
2. Desarrollar y liderar el talento en una cultura atractiva, entusiasta y emprendedora.
3. Diseñar el trabajo individualmente o en equipo para que sea significativo, agradable y motivador.
4. Recompensar el talento como refuerzo positivo al buen desempeño y resultados alcanzados.
5. Evaluar el desempeño humano y mejorar continuamente.
6. Comunicar y transferir conocimientos y brindar retroalimentación intensiva.
7. Cultivar y desarrollar talentos y crear una organización de aprendizaje.
8. Brindar buenas condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida.
9. Mantener buenas relaciones con el talento, los sindicatos y la comunidad en general.
10. Mejorar la competitividad de los talentos para aumentar el capital humano de la organización, aumentando así el capital intelectual.
11. Promover el desarrollo organizacional.

## **Justificación Institucional**

La importancia que se deriva del estudio que se está realizando, es que de esta manera se proporcionará logros como aumentar la productividad por parte de los colaboradores,

asimismo, habrá ganancias en los márgenes de utilidad y dividendos o capital para reinversión, lo que redundará en un mayor atractivo de inversión y una mayor rentabilidad y satisfacción de los trabajadores, lo que se traducirá en mejores calificaciones e incentivos.

El clima organizacional incide directamente en el comportamiento de las personas de las áreas operativas de EIRL de Contrata Minera Cáncer, ya que si se encuentran en un ambiente agradable podrán realizar sus actividades y lograr buenos resultados; por el contrario, si los trabajadores encuentran ellos mismos en un entorno de situación estresante, será difícil para ellos desempeñar sus funciones con eficacia.

En conjunto, se indica la importancia de este estudio, pues a través del mismo se pretende despertar el reflejo de las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el personal en la sede operativa, para que las fallas detectadas puedan ser subsanadas, existan y puedan brindar empleados con un clima organizacional estable, a fin de lograr las metas establecidas.

## **Justificación Social**

El nivel de productividad alcanzado será el resultado de la integración social, Es decir, cuanto más integrada está una persona a la sociedad, mayor es su disposición a producir.

Cabe señalar que los niveles de producción dependen de las normas y expectativas sociales que rodean al individuo.

Por otro lado, los logros alcanzados se verán reflejados en el crecimiento económico que el trabajador envía a su familia, que mejoraría la calidad de vida.

### **1.6 Hipótesis.**

La Propuesta de un Modelo de gestión de personal mejorara la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz 2016

La Propuesta de un Modelo de gestión de personal no mejorara la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz 2016

### **1.7 Objetivos.**

#### **1.7.1 Objetivo general**

Proponer un Modelo de Gestión de Personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016

#### **1.7.2 Objetivos específicos**

Según las variables de estudio se tiene:

- a. Diagnosticar la gestión de personal de la Empresa Contrata Minera Cáncer EIRL.

- b. Diagnosticar la productividad en la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL con respecto a sus operaciones mineras.
- c. Diseñar un modelo de gestión de personal

## II. MATERIAL Y METODOS

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

En cuanto al tipo, este estudio fue descriptivo, más que experimental, de corte transversal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), es descriptivo porque:

(...) Buscan especificar propiedades importantes (.) de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se esté analizando, es decir, miden, evalúan o recopilan información sobre varios conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno. información. (p. 81)

Asimismo, López, (2011):

Se refieren a tipos de investigación o paradigmas cuantitativos o positivistas, empiristas, analíticos que utilizan procedimientos empíricos para buscar conocimiento y estadísticas para el procesamiento de la información. Enfatiza lo que es válido o fácilmente observable, a partir de investigaciones dirigidas a explicar, predecir, investigar y validar por qué surgen los problemas. Intenta probar hipótesis y verificar resultados. (p. 54)

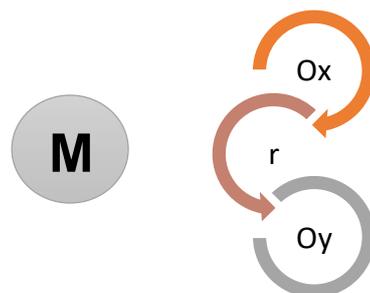
Según Carrasco (2005), la encuesta actual emplea un diseño no experimental:

La presente investigación es de corte transversal descriptivo porque:

“Sirven para analizar y comprender el carácter, características, propiedades y cualidades de una realidad o fenómeno en un momento dado”. Carrasco, 2005, p.72)

De acuerdo al tipo de estudio descriptivo empleado, este estudio tiene un diseño transversal descriptivo no experimental.

En el siguiente esquema, se puede ver el diagrama de diseño de investigación:



Donde:

M es la muestra del estudio

Ox = Mejora de la Productividad de Contrata Minera Cáncer EIRL;

Oy = Gestión de Personal

La “r” Relación entre ambas variables.

## **2.2. Población y Muestra**

Se tiene una población de 258 Trabajadores de Contrata Minera Cáncer EIRL y la muestra con la que se trabajo es de 160.

La muestra incluye 160 trabajadores debido a que se tiene un sistema de trabajo atípico, en la cual los trabajadores están agrupados en tres grupos, donde un grupo está fuera de la unidad descansando y 2 en la unidad minera laborando. A continuación detallo la formación de los grupos:

Grupo A = 87

Grupo B = 84

Grupo C = 87

Cabe indicar que la muestra estuvo conformada por los grupos B y C ya que se encontraban en unidad minera, asimismo se pone de manifiesto que del total de trabajadores conformado por los grupos B+C = 171 solo se pudo trabajar con 160, esto debido a que existe trabajadores asignados a otras zonas alejadas realizando trabajos de servicios.

**Tabla 1:** Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Concepto de Dimensión	Indicadores	ITEM	Técnicas y Recolección de Datos
<p><u>Dependiente</u></p> <p>Productividad de Contrata Minera Cáncer EIRL</p>	Eficiencia	Relación entre los resultados y los recursos utilizados	Capacidad	<p>¿El tiempo que tiene para realizar los trabajos es el necesario para poder concluirlos?</p> <p>¿Concluye todos los trabajos que le programaron en su guardia?</p> <p>¿Tiene Ud. el compromiso de realizar sus labores lo mejor posible cada día?</p> <p>¿El trabajo realizado cumple con los estándares establecidos por la empresa?</p>	Encuesta
	Eficacia	Este es el alcance del plan de planificación y el resultado de la planificación del plan	Infraestructura	<p>¿Se siente a gusto con el ambiente de trabajo donde realiza sus labores diarias?</p> <p>¿El ambiente donde realiza tus labores cumple con los estándares de seguridad?</p>	Encuesta

			Logística	<p>¿Su empresa le brindan todos los EPP's necesarios para que realice sus labores?</p> <p>¿Su empresa le brinda las herramientas y materiales necesarios para realizar sus labores de manera correcta?</p>	Encuesta
	Integrar	proceso de traer nuevas personas a la empresa. Se Puede denominarse proceso de suministrar personas	Reclutamiento	<p>¿Crees que el encargado del reclutamiento de personal te explicó claramente todos los detalles del puesto que ocupas?</p> <p>¿Por qué medio de comunicación se enteró que la empresa estaba necesitando personal?</p>	Encuesta
			Selección	<p>¿Qué le pareció el tipo de entrevista que le hicieron para el puesto que ocupa?</p> <p>¿Qué le pareció la evaluación que le realizaron para su contratación?</p>	Encuesta
			Diseño de puestos	<p>¿Está conforme con el puesto que esta ocupando dentro de la empresa?</p>	Encuesta

<u>Independiente</u>	Organizar	Son el proceso de diseño de personas en la empresa para guiar y monitorear su desempeño.	Evaluación del desempeño	<p>¿Tiene experiencia que acredite el trabajo que viene realizando actualmente dentro de esta empresa?</p> <p>¿Estaría de acuerdo para que sea evaluado para un cambio de puesto?</p> <p>¿Se siente preparado para ocupar el puesto que actualmente desempeña?</p>	Encuesta
	Recompensar	Son el proceso de alentar a las personas y satisfacer sus más altas necesidades personales.	Remuneración	<p>¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe esta acorde con el trabajo que realiza?</p> <p>¿El sueldo que recibe cubre sus expectativas económicas?</p>	Encuesta
			Prestaciones	<p>¿Se siente a gusto con las prestaciones que le brinde la empresa como vale de alimentos y movilidad?</p>	Encuesta
			Incentivos	<p>¿El incentivo que recibe cubre sus expectativas?</p>	Encuesta





### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Las técnicas según Díaz, (2005):

Constituyen un conjunto de normas y directrices que guían las actividades de los investigadores en todas las etapas de la investigación científica.. Como procedimiento y herramienta estratégica, la tecnología se basa en la premisa del conocimiento de su uso y aplicación previa, lo que hace que la tecnología sea una tarea simple para los investigadores. (p. 274)

Para la presente investigación se ha utilizado como técnica de recolección de información las encuestas:

#### **2.3.1. La encuesta.**

(...) Esta notable técnica de investigación social se debe a la practicidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos obtenidos con ella. (...), una encuesta puede definirse como una técnica de investigación social utilizada para investigar, explorar y recopilar datos, directa o indirectamente, haciendo preguntas a los sujetos que constituyen la unidad analítica de un estudio de encuesta. (Carrasco, 2005, p. 314)

#### **Validez**

Según Hernández y otros. (2014), “En general, la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable para la que fue diseñado”. (P. 200).

Además, Carrasco (2005) señaló en su método de investigación científica:

El atributo de la herramienta de investigación es que se miden con objetividad, precisión, autenticidad y autenticidad. Más específicamente, podemos decir que cuando la herramienta mide el contenido de sus planes para medir, es decir, cuando nos permitimos extraer los datos requeridos, es efectivo. (p. 336)

#### **2.3.2. Confiabilidad.**

Según Hernández y otros. (2014) dijeron: “La fiabilidad de un instrumento de medida es el resultado de aplicar el mismo grado a la misma persona u objeto”. (p. 200)

Por otro lado, Carrasco (2005) lo define de la siguiente manera:

La confiabilidad es una cualidad o atributo de una herramienta de medición. Se puede obtener el mismo resultado por múltiples aplicaciones o múltiples aplicaciones a la misma persona o grupo de personas en diferentes períodos.

Los términos clave para identificarlos son: Consistencia, Estabilidad, Previsibilidad y Objetividad. (p. 339)

Según las definiciones expuestas se aprecia se ajustan a lo realizado en la presente investigación por lo tanto es confiable.

### **2.3.3. Objetividad.**

Según Hernández y otros. (2014), señalaron:

“Es el grado de influencia o infiltración de su prejuicio y tendencia. El prejuicio y las tendencias de estos investigadores o investigadores son la gestión, las calificaciones y las explicaciones” (p. 206)

Además, Hernández, etc. (2014), también dijo:

Mediante una objetividad mejorada a través de la aplicación de instrumentos (las mismas instrucciones y condiciones de todos los participantes) y los resultados de la evaluación; y el uso de capacitación y personal experimentado en instrumentos musicales. (p. 207).

## **2.4. Procedimiento de análisis de datos**

La recolección de datos significa que es uno de los ejes principales de la investigación. Puede extrapolar análisis a partir de los datos e información recopilados y realizar análisis sobre los resultados obtenidos en la investigación.

La encuesta actual tiene un enfoque cuantitativo ya que sus resultados se obtienen a través de datos numéricos y se utilizan encuestas.

Además, los métodos de investigación aplicada son descriptivos, no experimentales y transversales.

Los métodos descriptivos descubren, especifican y definen problemas o fenómenos que surgen en el trabajo científico. Como ejemplo de esto, este importante método se puede ubicar en la primera parte del trabajo, llamada introducción. Así, en cualquier aspecto teórico, o en la redacción abierta del tema.

. Gestión de contacto para introducir el proyecto y obtener autorización de investigación

- Se identifica el problema y se establecen los objetivos.
- Comience con una verificación de antecedentes.
- Se revisó material bibliográfico para fundamentar teóricamente el tema.
- Se identificaron elementos de investigación para responder a la pregunta de investigación.
- Trabajos de investigación realizados.

## 2.5. Criterios éticos

En cuanto a los criterios éticos tenemos el de:

**Confidencialidad**, Esta es la propiedad de la información.

**Objetividad**, porque los datos y los hechos son reales y no se alteró en nada la realidad.

**Veracidad**, basado en los hechos reales tal como se puede apreciar en la realidad de la empresa y que se pueden comprobar.

## 2.6. Criterios de rigor científico

**Credibilidad o valor de verdad.** La herramienta de recolección de datos utilizada en esta encuesta, sobre cómo la gestión del personal afecta la productividad de la EIRL de Contrata Minera Cáncer, fue validada por expertos ajenos a la encuesta.

**Aplicabilidad. (Portabilidad)** Este estudio tiene el potencial de extender los hallazgos a otras instituciones.

**Confiabilidad o consistencia.** Los resultados duplicados ocurren cuando la investigación se realiza sobre el mismo tema y en el mismo contexto.

**Neutral. (Verificabilidad)** Este estándar asegura que los resultados de la investigación no prefieran debido a la motivación, los intereses y las opiniones de los investigadores. Esto es implementado por la gestión del juicio experto. A través de este juicio, la herramienta de recopilación de datos ha sido verificada y el posible prejuicio se reduce a través de ensayos externos objetivos.

## II. RESULTADOS

### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se obtuvieron resultados que a continuación detallo en el orden de los objetivos de la presente investigación.

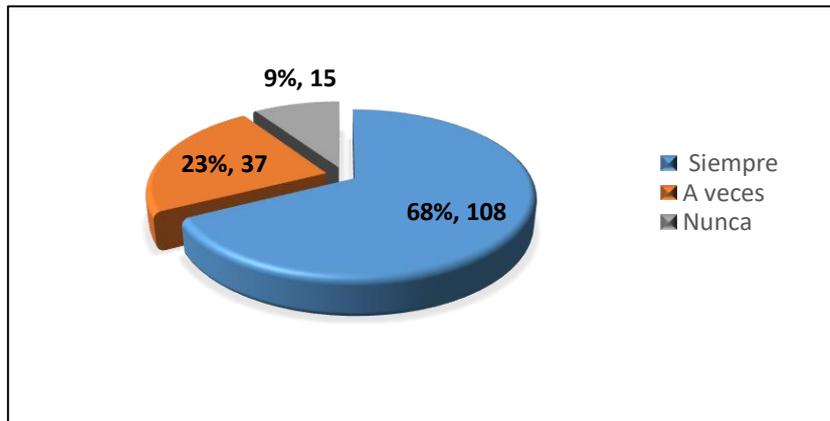
Con respecto a lo previsto en el objetivo específico 1, diagnosticar la gestión de personal de la Empresa Contrata Minera Cáncer EIRL., con respecto a sus operaciones mineras, se han encontrado los resultados siguientes:

**Tabla 2** A gusto con el ambiente de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	108	68%
A veces	37	23%
Nunca	15	9%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 5.** A gusto con el ambiente de trabajo



*Fuente: Elaboración propia*

Según la encuesta aplicada, y ante la pregunta ¿Se siente a gusto con el ambiente de trabajo donde realiza sus labores diarias? se aprecia que 108 trabajadores que representan el 68% manifiestan que siempre se sienten a gusto con el ambiente de trabajo, 37 trabajadores que representan el 23% manifiestan que a veces se sienten a gusto con el ambiente de trabajo y 15 trabajadores que representan el 9% manifiestan que nunca se sienten a gusto con el ambiente su trabajo. Se puede percibir que hay cierto malestar por parte del personal con el ambiente de trabajo donde desarrollan sus

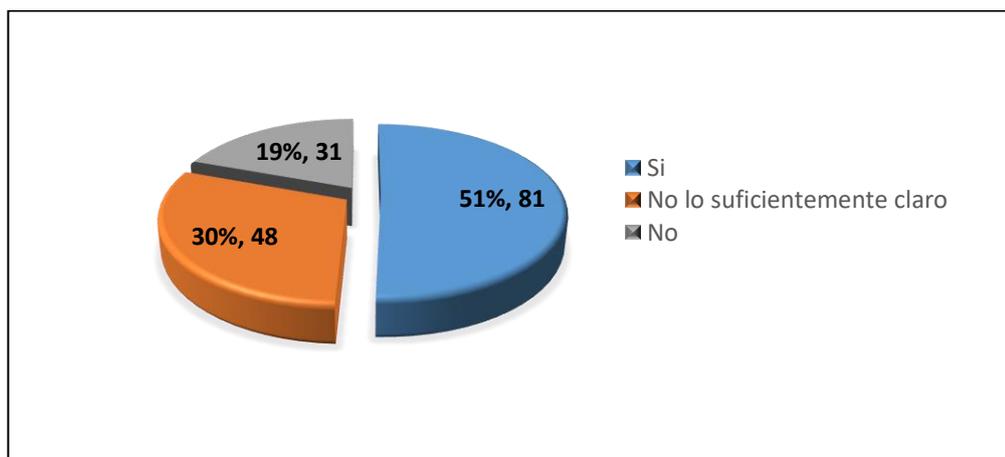
labores lo implica que puede tener repercusiones en el desenvolvimiento de sus labores atentando con el no cumplimiento de los programas de producción.

**Tabla 3** Te explicaron claramente todos los detalles del puesto que ocuparías

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	181	51%
No lo suficiente	487	30%
No	31	19%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 6.** Te explicaron claramente todos los detalles del puesto que ocuparías



*Fuente: Elaboración propia*

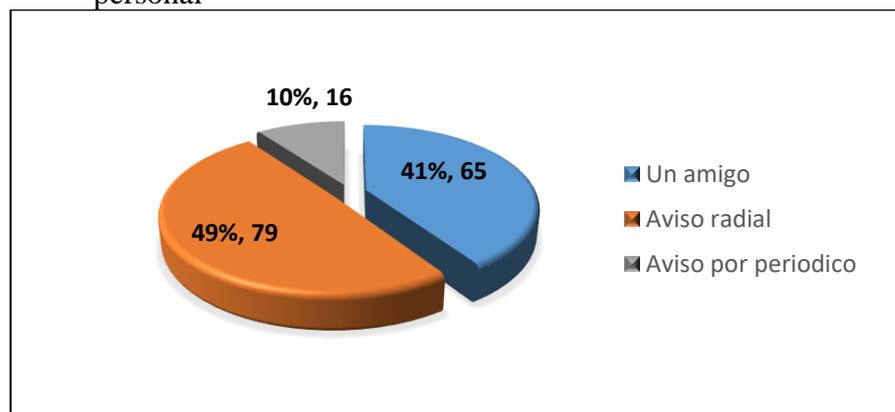
Se tiene que 81 trabajadores que representan el 51% manifiestan que si le explicaron claramente, mientras que 48 que representa el 30% de trabajadores manifiestan que no fue suficientemente clara la explicación y 31 trabajadores que representan el 19% manifiestan que no fue clara la explicación del encargado de reclutamiento por lo que se puede notar que la persona encargada del reclutamiento de personal no es idónea para desempeñar tal labor. Se puede apreciar que casi un 50% de trabajadores que fueron reclutados no fueron informados con detalles de las labores que realizarían, esto trae como consecuencias una deficiencia en los trabajos por mano de obra no calificada y por consiguiente una mala gestión de personal reflejándose en una disminución de la productividad.

**Tabla 4** Medio de comunicación con el cual se enteró de la contratación de personal

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Un amigo	65	41%
Aviso radial	79	49%
Aviso por periodico	16	10%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 7.** Medio de comunicación con el cual se enteró de la contratación de personal



*Fuente: Elaboración propia*

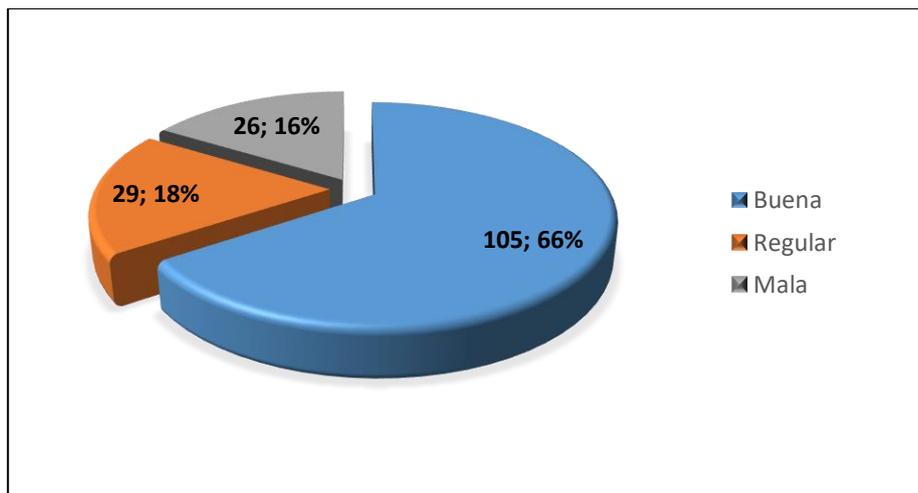
Se aprecia que 65 trabajadores que representan el 41% manifiestan que se enteraron a través de un amigo, mientras que 79 trabajadores que representa el 49% de trabajadores manifiestan que fue por un aviso radial y 16 trabajadores que representan el 10% manifiestan que fue por un aviso en el periódico que se enteraron que la empresa necesitaba personal. Se aprecia que colocar avisos en la radio es un medio muy eficiente, así mismo las recomendaciones de los mismos trabajadores que hacen a sus amistades de las vacantes existentes en la empresa, lo que mejoraría la gestión de personal en cuanto a reclutamiento de personal.

**Tabla 5** Tipo de entrevista que le hicieron para el puesto que ocupa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buena	105	66%
Regular	29	18%
Mala	26	16%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 8.** Tipo de entrevista que le hicieron para el puesto que ocupa



*Fuente: Elaboración propia*

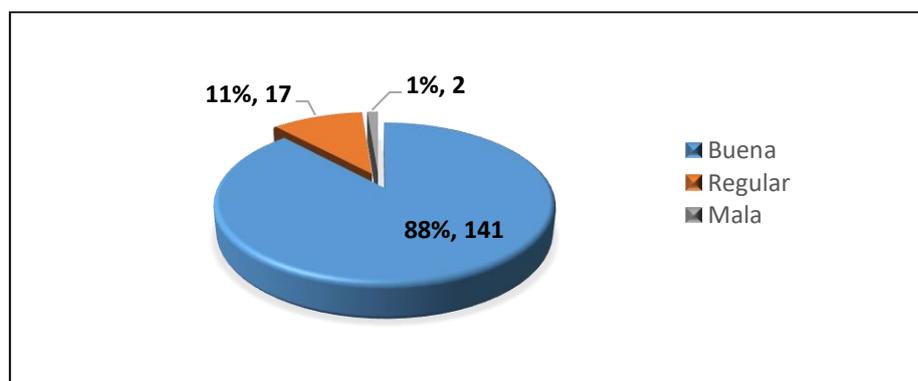
Se aprecia que 105 trabajadores que representan el 66% considera de buena la entrevista, 29 trabajadores que representa el 18% considera de regular la entrevista y 26 trabajadores que representan el 16% consideran que la entrevista fue mala. De esta pregunta se puede deducir que hay una gran deficiencia para las entrevistas al personal para su posterior contratación esto debido a que no se cuenta con el personal indicado para la selección de personal lo que conlleva a una mala gestión de personal.

**Tabla 6** Evaluación que le hicieron para su contratación

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buena	141	88%
Regular	17	11%
Mala	2	1%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 9.** Evaluación que le hicieron para su contratación



*Fuente: Elaboración propia*

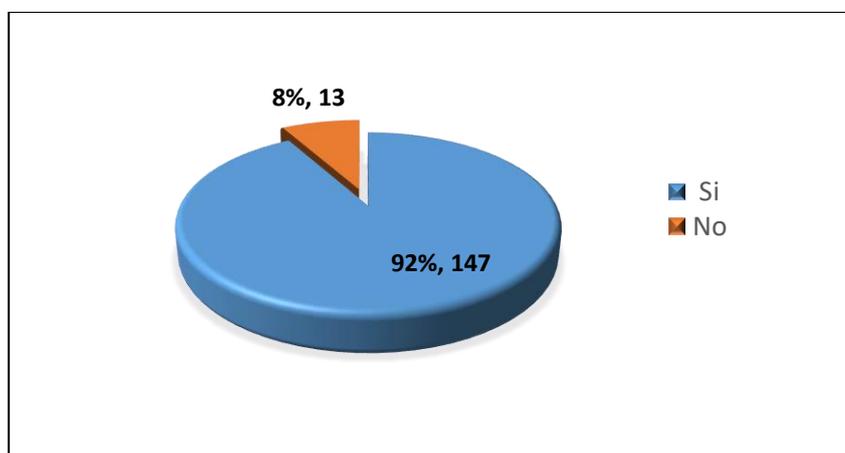
Se aprecia que 141 trabajadores que representan el 88% considera que la evaluación fue buena, 17 trabajadores que representa el 11% considera de regular la evaluación y solo 2 trabajadores que representan el 1% consideran que la evaluación para su contratación fue mala. De esta pregunta se puede deducir que existe una buena organización en cuanto a las evaluaciones para el personal nuevo, pero se debe de mejorar todavía ya que existe un 11% que lo califica de regular, lo que afectaría la gestión de personal.

**Tabla 7** Evaluación que le hicieron para su contratación

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	147	92%
No	13	8%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia=*

**Figura 10.** Evaluación que le hicieron para su contratación



*Fuente: Elaboración propia*

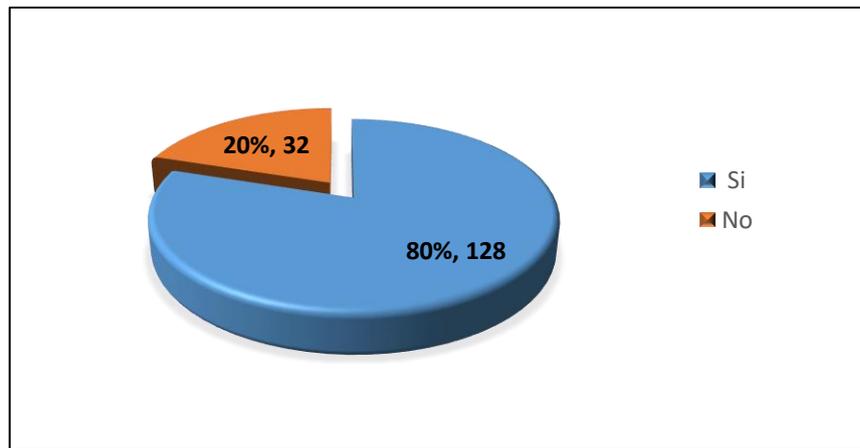
Se tiene que 147 trabajadores que representan el 92% manifiesta que si tiene experiencia que acredite el trabajo que viene desarrollando mientras que 13 trabajadores que representa el 8% considera de no tiene experiencia que acredite los trabajos que vienen realizando. Se puede apreciar deficiencia en la selección de personal y que implica una mala gestión de personal que involucra a la productividad por no contar con personal capacitado para el cargo que desempeñan.

**Tabla 8** Preparado para el puesto que desempeña actualmente

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	128	80%
No	32	20%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 11.** Preparado para el puesto que desempeña actualmente



*Fuente: Elaboración propia*

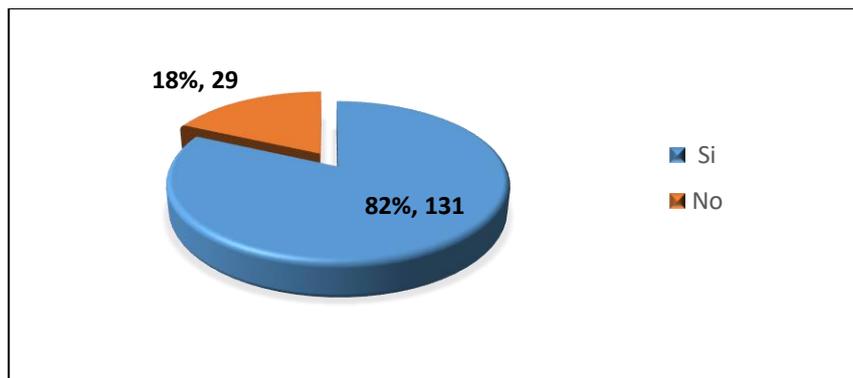
Se tiene que 128 trabajadores que representan el 80% manifiesta que si están preparados para ocupar el puesto que actualmente desempeñan, mientras que 32 trabajadores que representa el 20% considera de no estan preparados para desempeñarse en el puesto que actualmente desempeñan. Se puede precisar que el 20% de trabajadores encuestados no están preparados para el puesto que desempeñan lo que implica una mala gestión de personal así como refleja deficiencia en los trabajos realizados y por consiguiente disminución de la productividad.

**Tabla 9** Sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	131	82%
No	29	18%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 12.** Sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza



*Fuente: Elaboración propia*

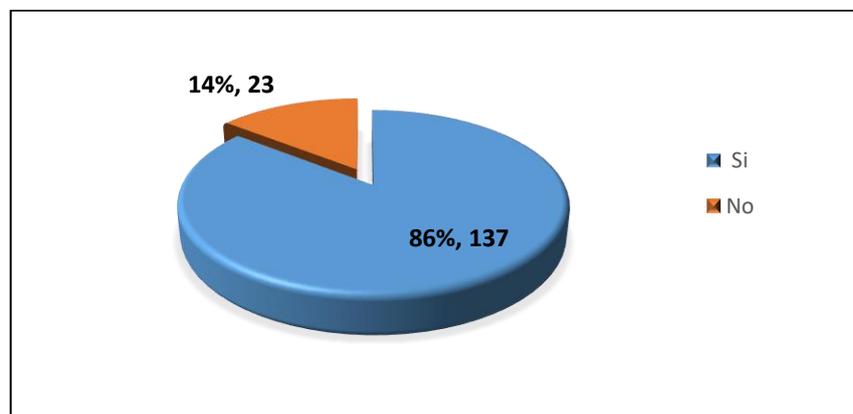
Se tiene que 131 trabajadores que representan el 82% manifiesta que su remuneración si está acorde con el trabajo que realiza y 29 trabajadores que representan el 18% manifiestan que su remuneración no está acorde con el trabajo que realizan. Se aprecia que existe personal que no está conforme con su remuneración lo que implica una desmotivación por desconocimiento del perfil de puestos existente.

**Tabla 10** Sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	137	86%
No	23	14%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 13.** Sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza



*Fuente: Elaboración propia*

Se tiene que 137 trabajadores que representan el 86% manifiestan que el sueldo que reciben si cubre sus expectativas económicas y 23 trabajadores que representan el 14%

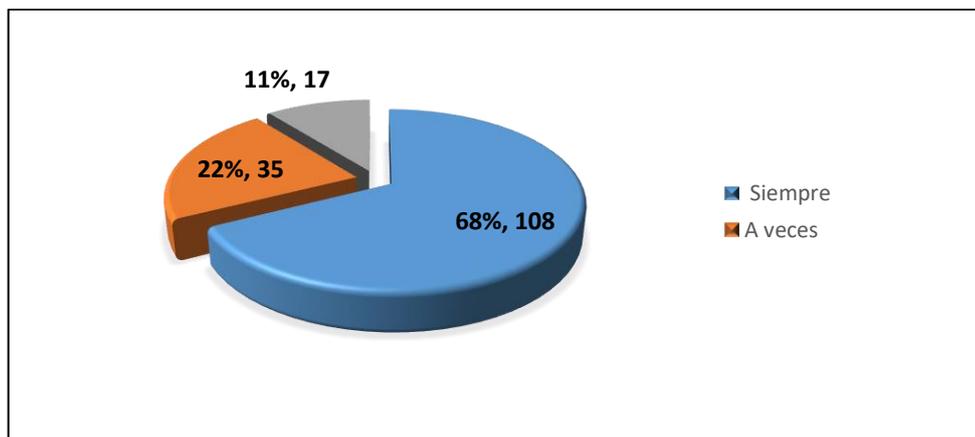
manifiestan que el sueldo que reciben no cubre sus expectativas económicas. En tal sentido se aprecia que existe trabajadores que con el sueldo que reciben no cubre sus expectativas económicas, lo que nos llevaría a realizar un trabajo de concientización hacia el personal lo que implica mejorar la gestión de personal.

**Tabla 11** A gusto con las prestaciones que le brinda la empresa como vale de alimentos y movilidad

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	108	68%
A veces	35	22%
Nunca	17	11%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 14.** A gusto con las prestaciones que le brinda la empresa como vale de alimentos y movilidad



*Fuente: Elaboración propia*

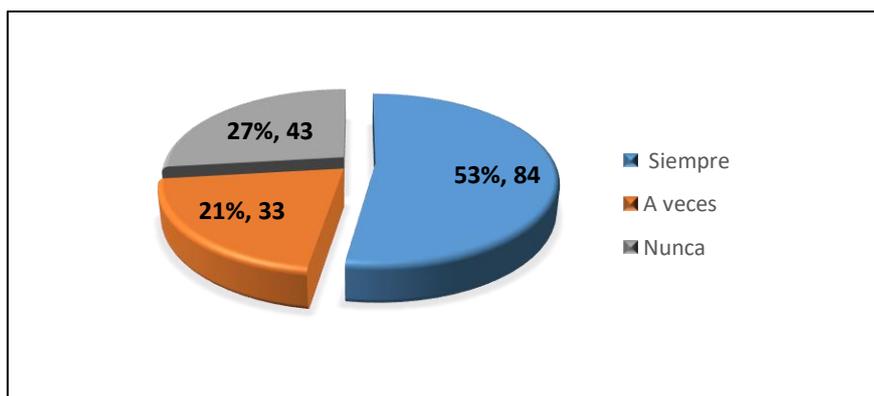
Se tiene que 108 trabajadores que representan el 68% manifiestan que siempre se sienten a gusto con las prestaciones recibidas, 35 trabajadores que representan el 22% manifiestan que a veces se sienten a gusto con las prestaciones recibidas y finalmente 17 trabajadores que representa el 11% nunca están a gusto con las prestaciones que reciben. Esto quiere decir que la gran mayoría está de acuerdo lo que por convenio se les está brindando y no siempre se puede complacer a todos los trabajadores por diversas diferencias.

**Tabla 12** El incentivo cubre sus expectativas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	84	53%
A veces	33	21%
Nunca	43	27%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 15.** El incentivo cubre sus expectativas



*Fuente: Elaboración propia*

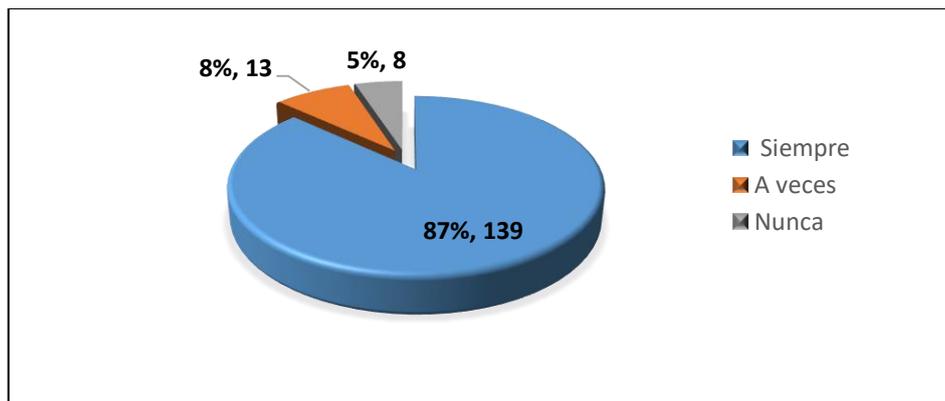
Se tiene que 84 trabajadores que representan el 53% manifiestan que el incentivo que reciben siempre cubre sus expectativas, 33 trabajadores que representan el 21% manifiestan que a veces el incentivo que reciben cubre sus expectativas y 43 trabajadores que representa el 27% nunca el incentivo cubre sus expectativas. Con estos datos se aprecia que la cuarta parte aproximadamente del personal nunca está de acuerdo con el incentivo que recibe afectando con ello a la productividad ya que se encuentran desmotivados con dicho incentivo.

**Tabla 13** Formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	139	87%
A veces	13	8%
Nunca	8	5%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 16.** Formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores



*Fuente: Elaboración propia*

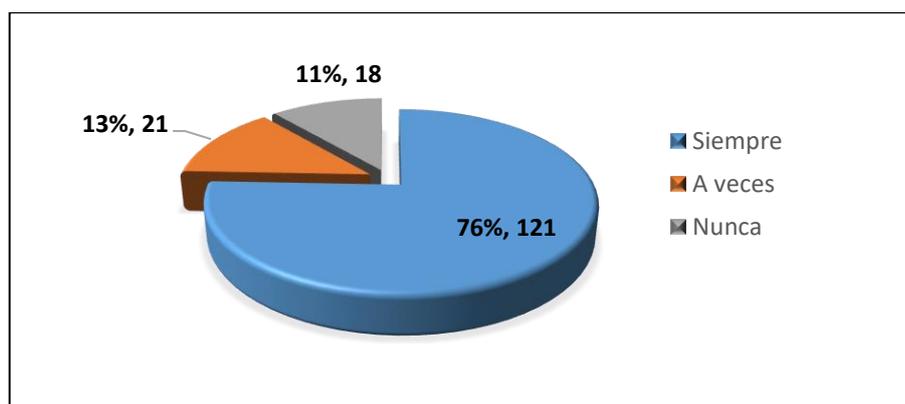
Se tiene que 139 trabajadores que representan el 87% manifiestan que siempre reciben formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores, 13 trabajadores que representan el 8% manifiestan que a veces reciben formación necesaria para desempeñar correctamente sus y 8 trabajadores que representa el 5% manifiestan que nunca reciben formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores. Se puede deducir que existe personal que no recibe formación y que a veces recibe formación o capacitación para desempeñar correctamente sus labores lo que implica caídas en la producción por falta de capacitación.

**Tabla 14** Cargo al cual se postuló es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	121	76%
A veces	21	13%
Nunca	18	11%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 17.** Cargo al cual se postuló es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña



*Fuente: Elaboración propia*

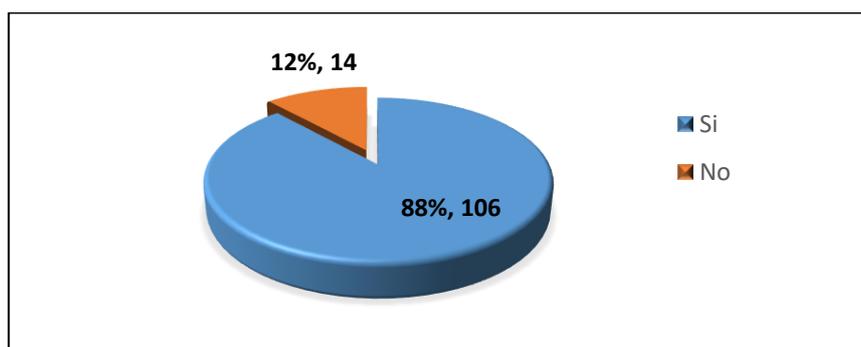
Según la encuesta aplicada y la pregunta formulada ¿El puesto que desempeña es acorde con el cargo para el fueron contratados? se puede notar que 121 trabajadores que representan el 76% manifiestan que siempre se desempeñan de acorde al cargo para el que fueron contratados, mientras que 21 trabajadores que representa el 13% manifiestan que a veces se desempeñan de acorde al cargo para el que fueron contratados y 18 trabajadores que representan el 11% manifiestan que nunca se desempeñan de acorde al cargo para el que fueron contratados.

**Tabla 15** Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	106	88%
No	14	12%
TOTAL	120	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 18.** Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe



*Fuente: Elaboración propia*

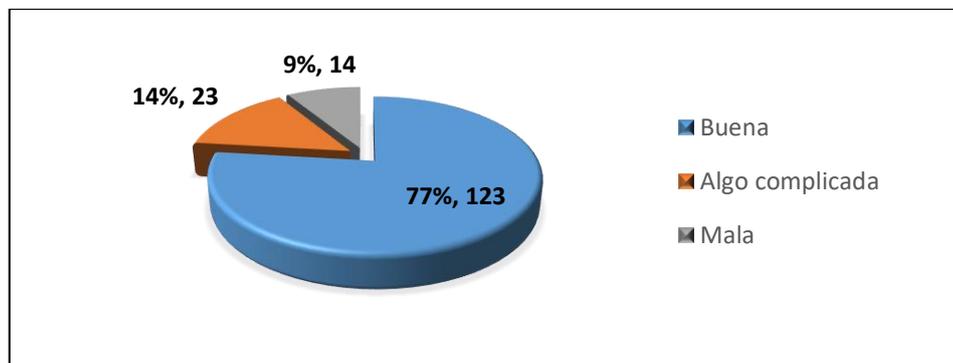
Se puede notar que 106 trabajadores que representan el 88% manifiestan que si le son útiles las capacitaciones que recibe, mientras que 14 trabajadores que representan el 12% de trabajadores manifiestan que no le son útiles las capacitaciones que recibe. Se puede apreciar que un gran porcentaje del personal tiene buen aprovechamiento de las capacitaciones, en cuanto al personal que manifiesta que no les son útiles se debería de ver la manera como puedan sacar mejor provecho a la capacitación brindada.

**Tabla 16** Relación con sus compañeros de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buena	123	77%
Algo complicada	23	14%
Mala	14	9%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 19.** Relación con sus compañeros de trabajo



*Fuente: Elaboración propia*

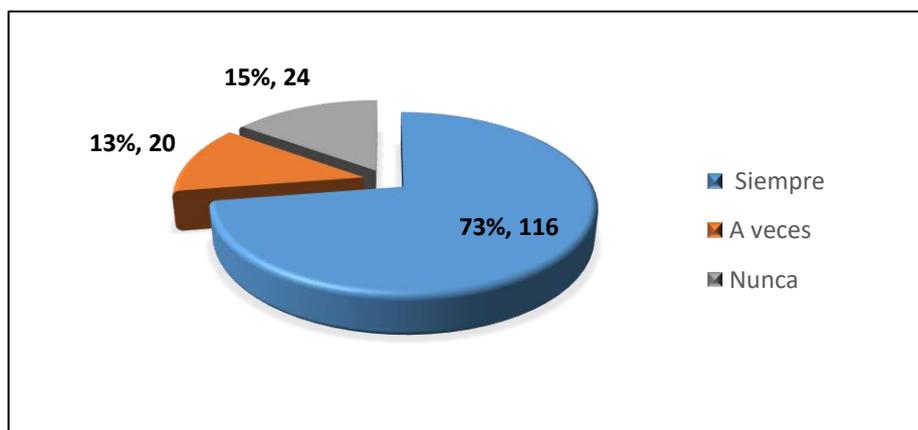
Tenemos que 123 trabajadores que representan el 77% manifiestan que es buena la relación con sus compañeros de trabajo, 23 trabajadores que representan el 14% manifiestan que es algo complicada la relación con sus compañeros de trabajo y 14 trabajadores que representan el 9% manifiestan que es mala la relación con sus compañeros de trabajo. Como se aprecia según los datos obtenidos el clima laboral no es muy bueno y esto representa un 25% de trabajadores, afectando la gestión de personal, así como la productividad

**Tabla 17** Respecto a la gestión del sindicato

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	116	73%
A veces	20	13%
Nunca	24	15%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 20.** Respecto a la gestión del sindicato



*Fuente: Elaboración propia*

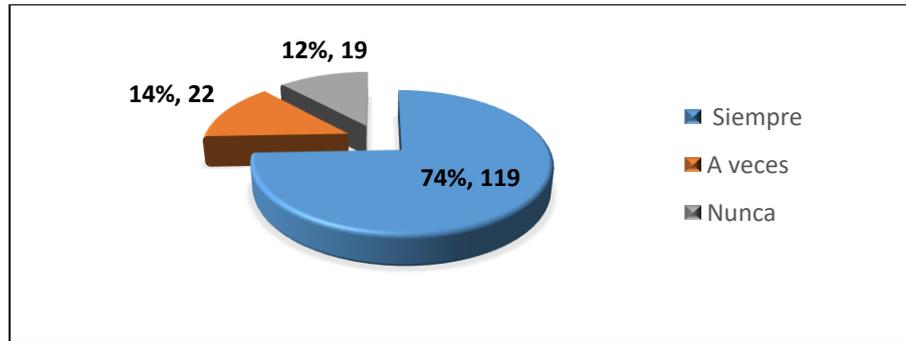
Se puede decir que 116 trabajadores que representan el 73% manifiestan que siempre están de acuerdo con la gestión del sindicato, 20 trabajadores que representan el 13% manifiestan que a veces están de acuerdo con la gestión del sindicato y 24 trabajadores que representan el 15% manifiestan que nunca están de acuerdo con la gestión del sindicato. De esto se puede decir que la gran mayoría de trabajadores saben que tiene respaldo del sindicato por eso en muchos casos hacen caso omiso a muchas normas e instrucciones laborales que se dan.

**Tabla 18** A gusto de laborar en esta empresa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	119	74%
A veces	22	14%
Nunca	19	12%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 21.** A gusto de laborar en esta empresa



*Fuente: Elaboración propia*

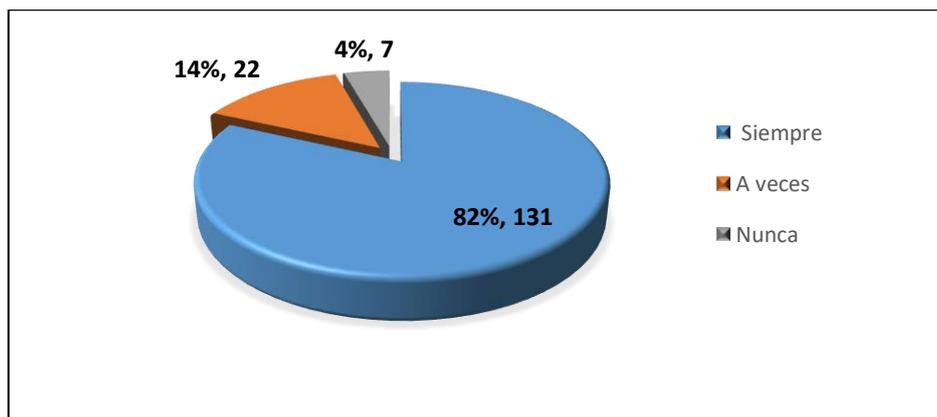
Según la encuesta a la pregunta formulada ¿Se siente a gusto de laborar en esta empresa? se visualiza que 119 trabajadores que representan el 74% manifiestan que siempre se sienten a gusto de laborar en esta empresa, 22 trabajadores que representan el 14% manifiestan que a veces se sienten a gusto de laborar en esta empresa y finalmente 19 trabajadores que representan el 12% manifiestan que nunca se sienten a gusto de laborar en esta empresa. Se puede notar que esto afecta la gestión de personal ya que se debería de concientizar al personal de las bondades que la empresa

**Tabla 19** El supervisor le brinda órdenes claras y concisas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	131	82%
A veces	22	14%
Nunca	7	4%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 22.** El supervisor le brinda órdenes claras y concisas



*Fuente: Elaboración propia*

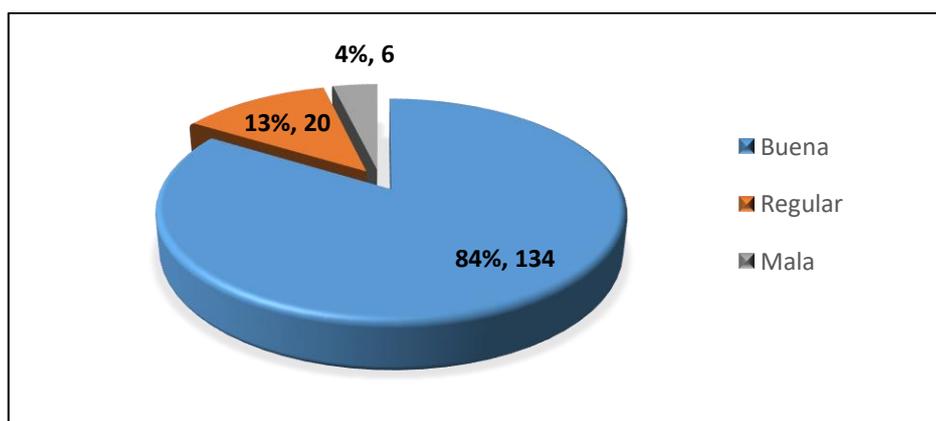
Según la encuesta a la pregunta formulada ¿Las órdenes que el supervisor le imparte son claras y concisas? se puede decir que 131 trabajadores que representan el 82% manifiestan que siempre son claras y concisas las ordenes que le imparte el supervisor, 22 trabajadores que representan el 14% manifiestan que a veces son claras y concisas las ordenes que le imparte el supervisor y 7 trabajadores que representan el 4% manifiestan que nunca son claras y concisas las ordenes que le imparte el supervisor. Al respecto se puede notar que debido a una mala de comunicación por parte de la supervisión las órdenes impartidas no se transmiten como debe ser afectando la producción, asimismo afecta la gestión de personal.

**Tabla 20** Trato por parte de la empresa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buena	134	84%
Regular	20	13%
Mala	6	4%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 23.** Trato por parte de la empresa



*Fuente: Elaboración propia*

Se puede decir que 134 trabajadores que representan el 84% manifiestan de bueno el trato que reciben por parte de la empresa, 20 trabajadores que representan el 13% manifiestan de regular el trato que reciben por parte de la empresa y 6 trabajadores que representan el 4% manifiestan de malo el trato que reciben por parte de la empresa. Se aprecia que según resultados que la gestión de personal debería de mejorar y se debe de coordinar con todas las áreas para mejorar el trato al personal

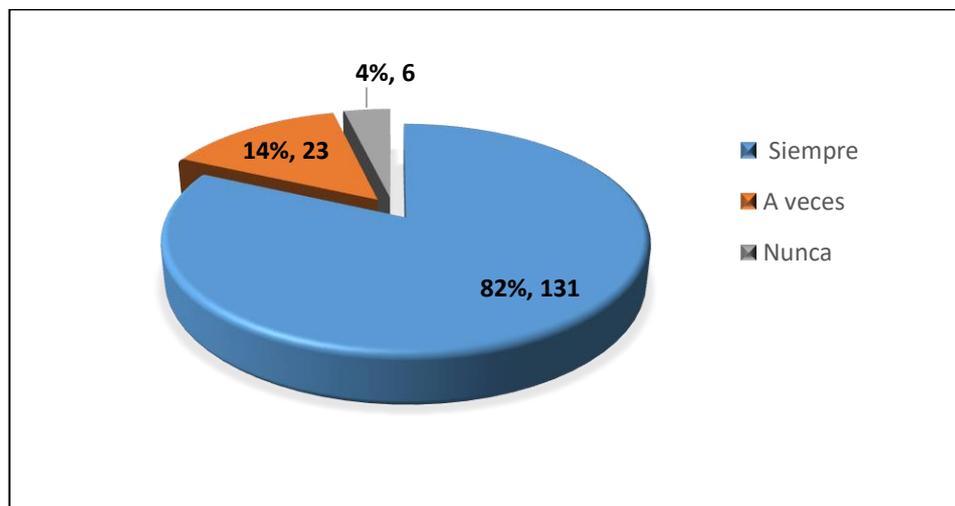
Así tenemos que para el objetivo específico 2, diagnosticar la productividad en la Contrata Minera Cáncer EIRL con respecto a sus operaciones mineras, se han encontrado los resultados siguientes:

**Tabla 21** Tiempo que tiene para realizar los trabajos es el necesario concluirlos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	131	82%
A veces	23	14%
Nunca	6	4%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 24.** Tiempo que tiene para realizar los trabajos es el necesario concluirlos



*Fuente: Elaboración propia*

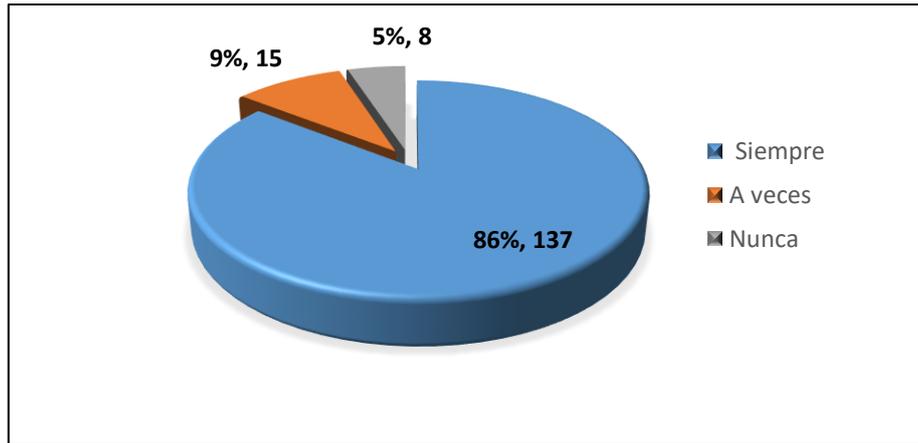
Se puede notar que 131 trabajadores que representan el 82% manifiestan que siempre tiene tiempo para concluir sus trabajos, mientras que 23 trabajadores que representa el 14% manifiestan que a veces tienen tiempo para concluir sus trabajos y 6 trabajadores que representan el 4% manifiestan que nunca tiene tiempo para concluir sus trabajos. De lo aplicado se puede notar que entre a veces y nunca hacen un valor de 18% que manifiestan no tener el tiempo suficiente para concluir los trabajos programados, lo que conlleva a una baja en la producción.

**Tabla 22** Concluye todos los trabajos programados

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	137	86%
A veces	15	9%
Nunca	8	5%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 25.** Concluye todos los trabajos programados



*Fuente: Elaboración propia*

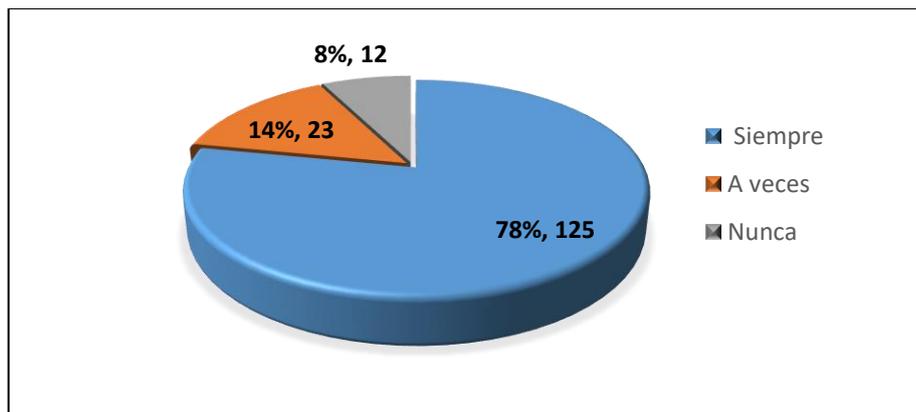
Se tiene que 137 trabajadores que representan el 86% manifiestan que siempre concluyen los trabajos programados en su guardia, mientras que 15 trabajadores que representan el 9% manifiestan que a veces concluyen con los trabajos programados en su guardia y 8 trabajadores que representan el 5% manifiestan que nunca concluyen los trabajos programados en su guardia. Se pone de manifiesto que sumando los porcentajes de a veces y nunca concluyen sus trabajos de su guardia hacen un total de 14% lo que se hace notorio una causa más que afecta claramente la baja de productividad.

**Tabla 23** Compromiso para realizar sus labores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	125	78%
A veces	23	14%
Nunca	12	8%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 26.** Compromiso para realizar sus labores



*Fuente: Elaboración propia*

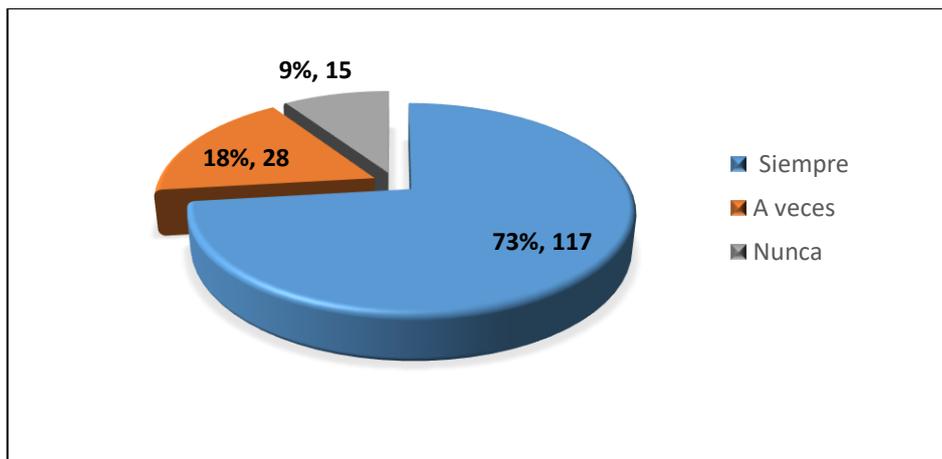
Se aprecia que 125 trabajadores que representan el 78% manifiestan que siempre existe el compromiso de realizar las labores lo mejor posible cada día, 23 trabajadores que representan el 14% manifiestan que a veces existe el compromiso de realizar las labores lo mejor posible cada día y 12 trabajadores que representan el 8% manifiestan que nunca existe el compromiso de realizar las labores lo mejor posible cada día. De esto se puede deducir que un 22% de trabajadores encuestados entre a veces y nunca tiene falta de compromiso para realizar sus labores y mejorarlos día a día, lo que afecta la productividad

**Tabla 24** Cumple con los estándares establecidos al realizar su trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	117	73%
A veces	28	18%
Nunca	15	9%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 27.** Cumple con los estándares establecidos al realizar su trabajo



*Fuente: Elaboración propia*

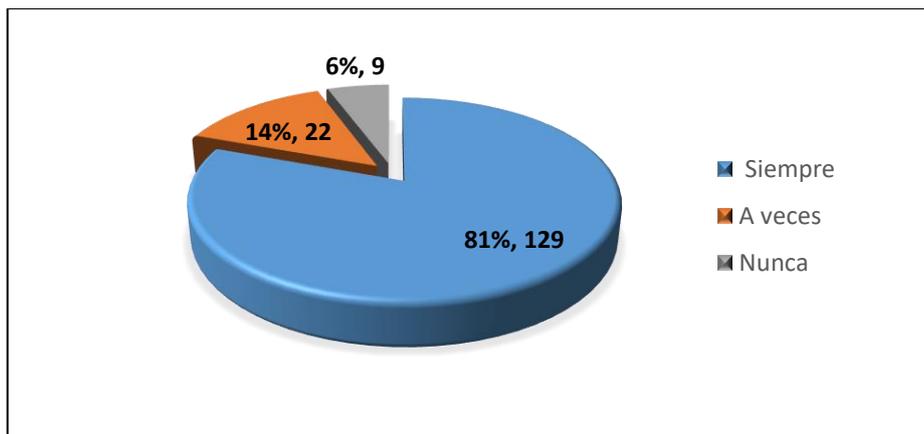
Se tiene que 117 trabajadores que representan el 73% manifiestan que siempre el trabajo realizado cumple con los estándares establecidos, 28 trabajadores que representan el 18% manifiestan que a veces el trabajo realizado cumple con los estándares establecidos y 15 trabajadores que representan el 9% manifiestan que nunca el trabajo realizado cumple con los estándares establecidos. Esto significa que la mayoría de trabajadores está realizando un trabajo competitivo, sin embargo un cuarto aproximadamente de los trabajadores encuestados a veces o nunca cumplen con los estándares establecidos, lo que causa preocupación en la calidad de la producción quedando a merced los trabajos a ser observados.

**Tabla 25** Estándares de seguridad en su ambiente de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	129	81%
A veces	22	14%
Nunca	9	6%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 28.** Estándares de seguridad en su ambiente de trabajo



*Fuente: Elaboración propia*

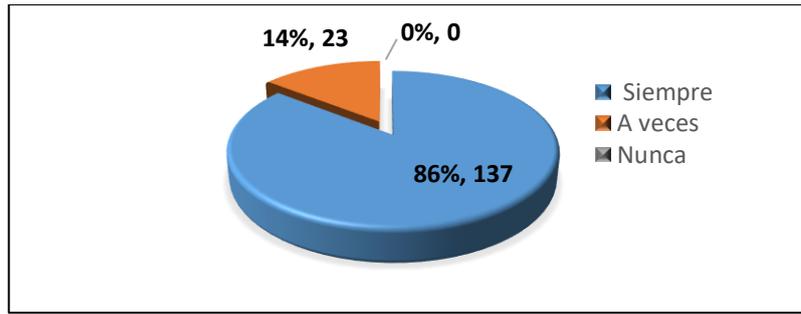
Según la encuesta aplicada, y ante la pregunta ¿El ambiente donde realizas tus labores cumple con los estándares de seguridad? Se aprecia que 129 trabajadores que representan el 81% manifiestan que siempre el ambiente donde trabajan cumple con los estándares de seguridad, mientras que 22 trabajadores que representan el 14% manifiestan que a veces el ambiente donde trabajan cumple con los estándares de seguridad y 9 trabajadores que representan el 6% manifiestan que nunca el ambiente donde trabajan cumple con los estándares de seguridad. Se aprecia que existe un número significativo de trabajadores que manifiestan que sus labores no cumplen con los estándares de seguridad aumentando la probabilidad de posibles accidentes y por ende habría bajas de personal para la operación lo que afectaría la productividad.

**Tabla 26** EPP's necesarios para que realice sus labores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	137	86%
A veces	23	14%
Nunca	0	0%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 29.** EPP's necesarios para que realice sus labores



*Fuente: Elaboración propia*

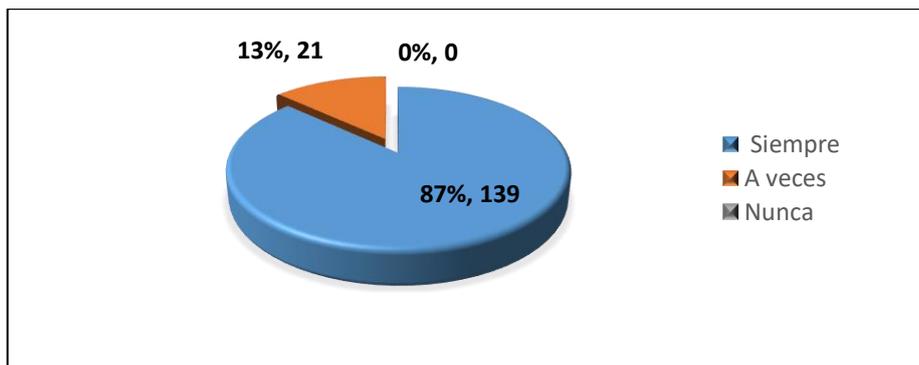
137 trabajadores (86%) dijeron que siempre se les proporcionó el EPP que necesitaban para realizar sus tareas, 14% de 23 trabajadores dijeron que a veces se les proporcionó el EPP que necesitaban para realizar sus tareas, y 0 Trabajadores dijeron que se les proporcionó el EPP necesario para realizar sus tareas (0%) nunca se les proporcionó el EPP que necesitaban para realizar su trabajo. Se puede observar que el 14% de los trabajadores indicaron que no recibieron la totalidad de los EPP para su desarrollo laboral, lo que significa la posibilidad de accidentes y mayor pérdida de productividad.

**Tabla 27** Herramientas y materiales necesarios para realizar sus labores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	139	87%
A veces	21	13%
Nunca	0	0%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 30.** Herramientas y materiales necesarios para realizar sus labores



*Fuente: Elaboración propia*

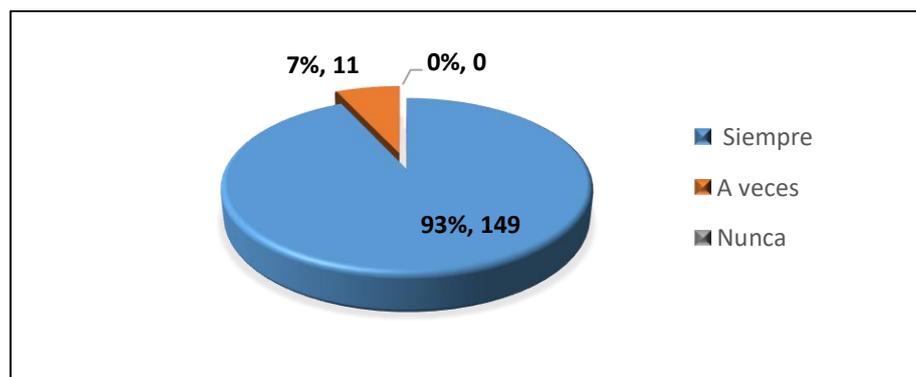
Se tiene que 139 trabajadores que representan el 87% manifiestan que siempre le brindan las herramientas y materiales necesarios para que realice sus labores, 21 trabajadores que representan el 13% manifiestan que a veces le brindan las herramientas y materiales para que realice sus labores y 0 trabajadores que representan el 0% manifiestan que nunca le brindan las herramientas y materiales necesarios para que realice sus labores. De estos datos se puede decir que existe trabajadores en un 13% que trabaja sin tener todas las herramientas y materiales necesarios para poder realizar sus labores de manera correcta lo que ocasiona retrasos para realizar los trabajos lo que afecta directamente la productividad.

**Tabla 28** Realiza su trabajo aplicando las reglas básicas de seguridad

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	149	93%
A veces	11	7%
Nunca	0	0%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 31.** Realiza su trabajo aplicando las reglas básicas de seguridad



*Fuente: Elaboración propia*

Se puede notar que 149 trabajadores que representan el 93% manifiestan que siempre aplican las reglas básicas de seguridad para el trabajo que realizan, 11 trabajadores que representan el 7% de trabajadores manifiestan que a veces aplican las reglas básicas de seguridad para el trabajo que realizan y 0 trabajadores que representan el 0% manifiestan que nunca aplican las reglas básicas de seguridad para el trabajo que realizan. Se aprecia que un número reducido de trabajadores a veces aplican las reglas básicas de seguridad. También para lo provisto en el objetivo específico C, diseñar un

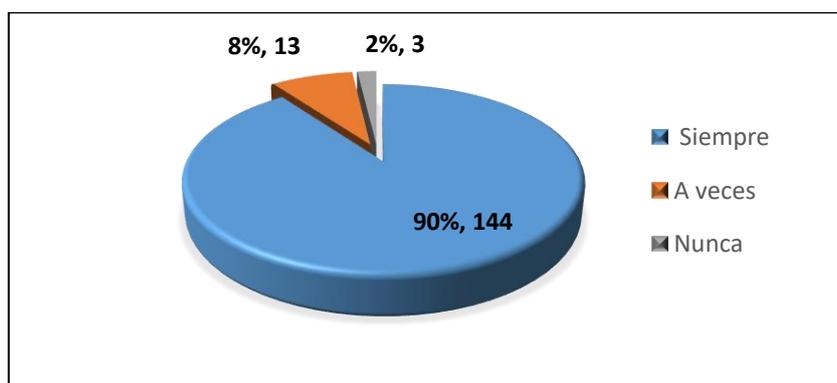
modelo de gestión de personal en la Contrata Minera Cáncer EIRL, se tiene los resultados siguientes:

**Tabla 29** Protección del medio ambiente al realizar sus labores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	144	90%
A veces	13	8%
Nunca	3	2%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 32.** Protección del medio ambiente al realizar sus labores



*Fuente: Elaboración propia*

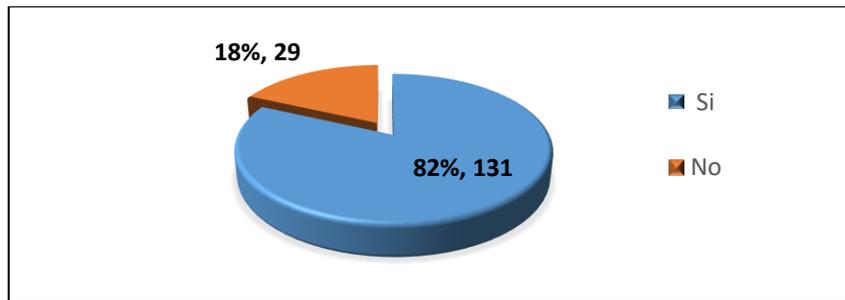
Se puede notar que 144 trabajadores que representan el 90% manifiestan que siempre cuidan el medio ambiente al realizar sus labores, 13 trabajadores que representan el 8% manifiestan que a veces cuidan el medio ambiente al realizar sus labores, 3 trabajadores que representan el 2% manifiestan que nunca cuidan el medio ambiente al realizar sus labores. Se aprecia que se debería de concientizar al personal sobre los cuidados que se deben de tener con el medio ambiente afectando la productividad.

**Tabla 30** Conformidad con el puesto que está ocupando dentro de la empresa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	131	82%
No	29	18%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 33.** Conformidad con el puesto que está ocupando dentro de la empresa



*Fuente: Elaboración propia*

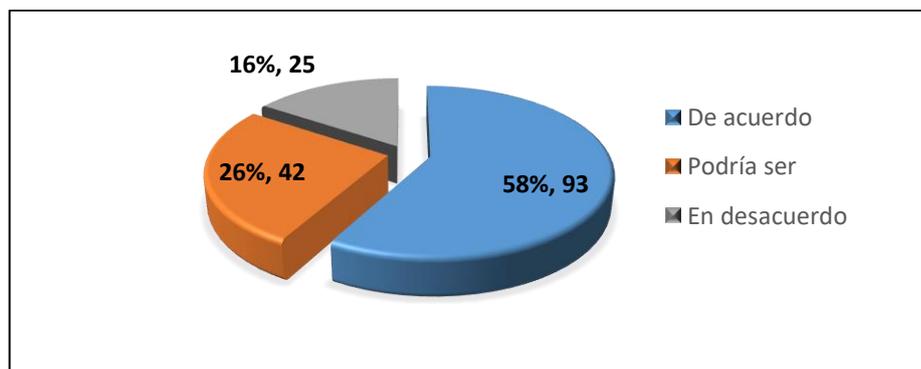
Se tiene que 131 trabajadores que representan el 82% considera que si está conforme con el puesto que ocupa y 29 trabajadores que representa el 18% considera de no está conforme con el puesto que ocupan. Se puede determinar que existe un número considerable de trabajadores que no está conforme con el puesto que actualmente desempeña

**Tabla 31** Evaluación para cambio de puesto

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo	93	58%
Podría ser	42	26%
En desacuerdo	25	16%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 34.** Evaluación para cambio de puesto



*Fuente: Elaboración propia*

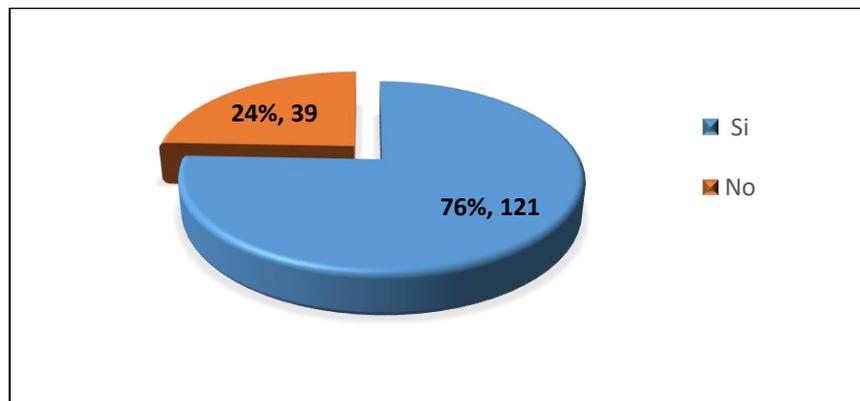
Se tiene que 93 trabajadores que representan el 58% manifiesta que está de acuerdo para ser evaluado para un cambio de puesto, 42 trabajadores que representan el 26% de trabajadores manifiesta que podría ser que sean evaluados para un cambio de puesto y 25 trabajadores que representan el 16% manifiesta que esta de desacuerdo para ser evaluado para un cambio de puesto. Esto quiere decir que hay un 58% que está de acuerdo en ser evaluado para el cambio de puesto lo que indica la predisposición de mejorar la gestión de personal por el sinceramiento de puestos

**Tabla 32** El incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	121	76%
No	39	24%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 35.** El incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor



*Fuente: Elaboración propia*

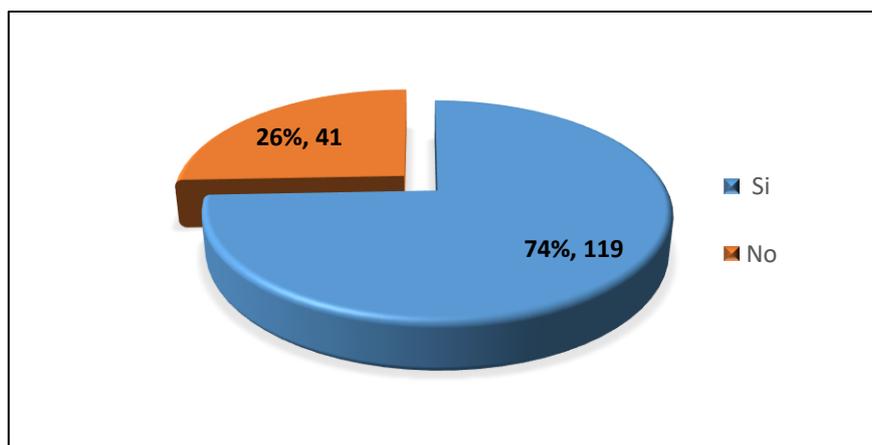
Se tiene que 121 trabajadores que representan el 76% manifiestan que si desearían que el incentivo que reciben sea cambiado por otro mejor y 39 trabajadores que representa el 24% manifiestan que no desearían que el incentivo que reciben sea cambiando por otro mejor. Se puede notar que existe un porcentaje considerable de trabajadores que desea cambiar el incentivo por otro mejor, cabe indicar que el incentivo está en función a los avances de producción que tengas los trabajadores en sus respectivas labores.

**Tabla 33** Capacitación en función a la labor que desempeña

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	119	74%
No	41	26%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 36.** Capacitación en función a la labor que desempeña



*Fuente: Elaboración propia*

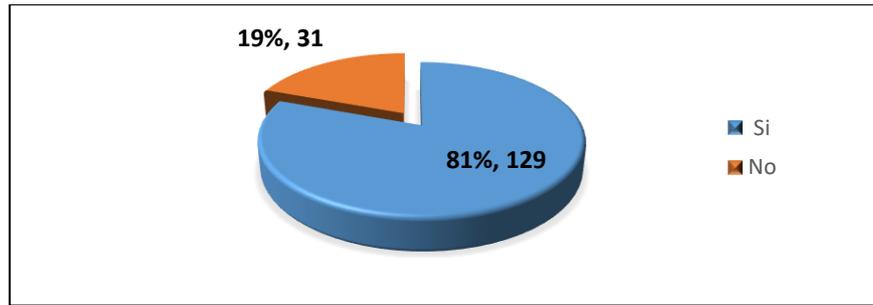
Se tiene que 119 trabajadores que representan el 74% manifiestan que si les gustaría ser capacitado en función a la labor que desempeñan y 41 trabajadores que representan el 26% de trabajadores manifiestan que no les gustaría ser capacitado en función a la labor que desempeñan. Esto implica a que se debería de fomentar las capacitaciones y de esta manera mejor la gestión de personal

**Tabla 34** Realizaría labores en las que fue capacitado

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	129	81%
No	31	19%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 37.** Realizaría labores en las que fue capacitado



*Fuente: Elaboración propia*

Según la encuesta y ante la pregunta ¿Le gustaría realizar labores en las que fue capacitado? se tiene que 129 trabajadores que representan el 81% manifiestan que si les gustaría realizar labores en los que fue capacitado, 31 trabajadores que representan el 19% manifiestan que no les gustaría realizar labores en los que fue capacitado. Se aprecia que hay una gran porcentaje de trabajadores que tienen predisposición a realizar labores en los que fue capacitado lográndose con ello líneas de carrera mejorando el bienestar del personal y por ende la gestión de personal.

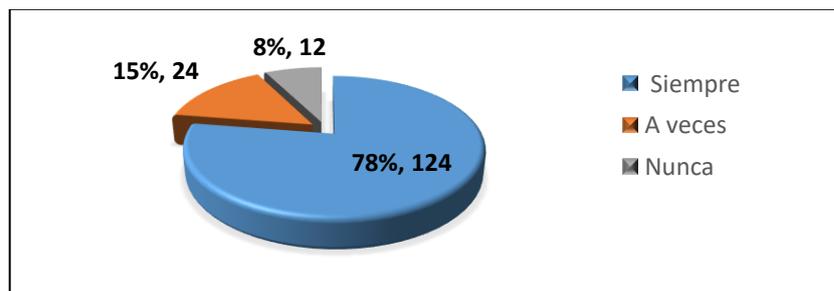
Finalmente para el objetivo general proponer un modelo de Gestión de Personal mejorara la productividad de la Empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz 2016 se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 35** Te dan a conocer los objetivos de la empresa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	124	78%
A veces	24	15%
Nunca	12	8%
TOTAL	160	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 38.** Te dan a conocer los objetivos de la empresa



*Fuente: Elaboración propia*

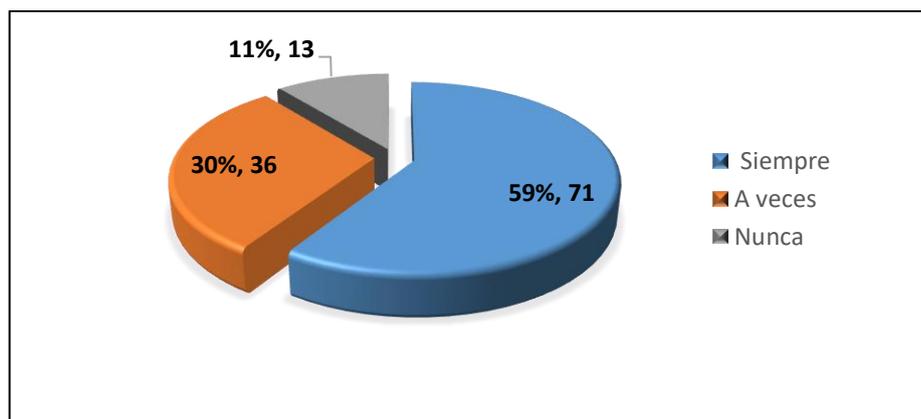
Se puede notar que 124 trabajadores que representan el 78% manifiestan que siempre le brindan información acerca de los objetivos de la empresa, 24 trabajadores que representan el 15% manifiestan que a veces le brindan información acerca de los objetivos de la empresa, mientras que 12 trabajadores que representan el 8% de trabajadores manifiestan que nunca le brindan información a cerca de los objetivos de la empresa. Se aprecia que hay un buen grupo de trabajadores de los que a veces y los que nunca le brindan información a cerca de los objetivos de la empresa por una mala gestión de personal en cuanto a brindar información.

**Tabla 36** Información del Programa de Producción Mensual

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	71	59%
A veces	36	30%
Nunca	13	11%
TOTAL	120	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 39.** Información del Programa de Producción Mensual



*Fuente: Elaboración propia*

Se puede notar que 71 trabajadores que representan el 59% manifiestan que siempre tienen información del programa de producción mensual, 36 trabajadores que representan el 30% manifiestan que a veces tienen información del programa de producción mensual, 13 trabajadores que representan el 11% manifiestan que nunca tienen información del programa de producción mensual. Se puede notar que un 41% de trabajadores entre los que a veces y los que nunca tiene información del programa

de producción mensual, esto debido a una mala gestión del área de costos y productividad afectando la producción ya que se debe de brindar dicha información para que se involucren más con los objetivos inmediatos.

### **3.2. Discusión de resultados**

De acuerdo con los hallazgos en la Tabla 30 y la Tabla 31, se obtiene como resultado que el 58% del personal estaría de acuerdo para ser evaluado para un cambio de puesto y existe un 26% manifiesta que podría ser que quieran ser evaluados para un cambio de puesto, de esto se puede decir que hay una predisposición del personal a ser evaluados y promovidos de su cargo, lo que nos da como referencia al indicador diseño de puestos que está dentro de la dimensión organizar de variable independiente, cabe señalar que, Cabrera y Gamarra, (2015) en Chiclayo Señala: La consistencia en la evaluación de los trabajadores sobre el trabajo que realizan, que tiene como objetivo conocer la productividad de los empleados, también puede implementar nuevas políticas de compensación, lo que ayuda en la toma de decisiones sobre el posicionamiento laboral, y se detecta como necesario para la capacitación. Se puede afirmar que si bien la relación jefe-empleado de Pacífico Seguros SA aún no ha alcanzado un nivel completamente alto, ya están en camino de fortalecer el recurso humano. Asimismo, Cabrera y Gamarra, (2015) afirman en Chiclayo: para mantener motivados a los colaboradores se debe reconocer que no siempre es necesario contratar personas ajenas a la firma, ya que existe una política justa y coherente para que los candidatos puedan Los puestos también son empleados internos, lo que asegura que se mantengan los valores de incentivo. Asimismo, Venutolo, (2009) en Argentina según los datos obtenidos de su investigación sostiene que aproximadamente el 68.94% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo por los cambios registrados y distribución del personal, y manifiestan que obedeció a los caprichos de los gerentes que a una estrategia de planificación, cabe indicar que sucede lo contrario a lo encontrado en la presente investigación.

Según la tabla 2, según la pregunta realizada en la encuesta si el reclutador le explico claramente los detalles del puesto que ocuparía, el 49% de trabajadores dicen no fue lo suficientemente claro y también que no fue claro, lo que representa un porcentaje bastante alto, siendo así que Campos, (2018) planteó en su estudio: El 58% de los empleados siempre son contratados a través de entrevistas, lo que no determina con precisión las características que se pueden cumplir para desempeñar el puesto requerido, lo que permite que los empleados se adapten al puesto a lo largo del tiempo. y es imposible saber exactamente qué

capacidades posee el trabajador, lo que crea problemas cuando el trabajador realiza el trabajo, indicando su ineficiencia. Castro (2016) en Ecuador también concluyó que el 100% mencionó que ingresaron a CACTU a través de un proceso de selección tradicional basado en criterios y experiencias individuales, pero sin lineamientos administrativos claramente definidos.

En la Tabla 26 se encontró que solo el 13% indicó que solo en algunas ocasiones se les proporcionó las herramientas y materiales que necesitaban para realizar las tareas, mientras que el 87% indicó que siempre se les proporcionaron las herramientas y materiales que necesitaban para realizar las tareas. Venutolo, (2009) en Argentina en su investigación encontró que un 59.27% de trabajadores manifestaron que carecían de herramientas para realizar su labor, en conclusión, se advierte que la empresa no les brinda a los trabajadores las herramientas necesarias. Cabe señalar que para el estudio actual, solo el 13% no contó con todas las herramientas y materiales necesarios para realizar la tarea, pero esta también es una cifra importante que debe eliminarse. Fuente, (2012). Quetzaltenango señaló en su investigación que el 52% de los empleados dijo que en general tenían acceso a los recursos y/o materiales necesarios para desempeñar bien sus funciones, mientras que el 38% dijo que de manera constante y en última instancia solo el 10% sentía que, de vez en cuando se le proporciona con los materiales necesarios para el desempeño de sus funciones. Según los dos investigadores, está claro que un promedio del 12% de los empleados dice que su empresa a veces les proporciona las herramientas y los materiales que necesitan para hacer su trabajo.

En las tablas 34 y tabla 35 se pone de manifiesto de la información que se le debe brindar información al trabajador acerca los objetivos de la empresa y del programa mensual de producción registrándose un 23% y 41% respectivamente entre que a veces y nunca se les brinda ese tipo de información, coincide con Cabrera y Gamarra, (2015) en Chiclayo, quienes plantean que:

La iniciativa de promover una comunicación segura debe provenir del jefe, quien debe optimizar y mantener canales de comunicación estratégicos para que los empleados entiendan las actividades que realiza la empresa y el futuro está en constante cambio. La superación, la participación a través de sugerencias y/u opiniones, hace que todos los miembros de la organización se sientan un gran equipo de trabajo y así se den cuenta de que la comunicación también es un factor importante en el ambiente de trabajo de la intervención. Vásquez, (2017), en la ciudad de Chiclayo, en su investigación encontró que un 57.1% de trabajadores señalaron que siempre conocen los objetivos de su institución y

un 42.9% de trabajadores señalaron que generalmente conocen de los objetivos de su institución, existiendo un porcentaje de coincidencia en cuanto a “generalmente” y “a veces” les brindan los objetivos de la empresa.

En la Tabla 15, se puede decir que la relación entre usted y sus compañeros de clase tiene problemas con el 23 % de los empleados en la relación interpersonal entre colegas complejos y malos colegas. La relación descubierta en Trujillo (2016) en Trujillo: Mining Company Construction and Transportation La libertad SRL (Mincotral) .

Estas cifras sugieren que los colaboradores no se comunicaban bien, y mucho menos que desarrollaron fuertes lazos de amistad. Venutolo, (2009) manifiesta que el 67.16% de los encuestados manifiesta que no hay una buena relación ni comunicación interna entre compañeros de trabajo. De esta manera se evidencia nuevamente las malas relaciones interpersonales que existe entre compañeros de trabajo. Queda evidencia de que existe deficiencia en las relaciones interpersonales así como una mala comunicación afectando la productividad.

Según lo encontrado y detallado en la tabla 22 donde la pregunta es acerca del compromiso que tiene el colaborador de realizar sus labores lo mejor posible cada día, se encontró que el 22% de trabajadores manifiestan que a veces y nunca tiene el compromiso de realizar sus labores lo mejor posible cada día, así Romero, (2016), en Trujillo, encontró en Trujillo: El 57% consideró que el nivel de responsabilidad laboral era bajo, estas cifras son preocupantes porque los empleados no comparten la misión y visión de la empresa contratista, de igual manera Vásquez, (2017), en Chiclayo, de su encuesta encontró que un 14.3% de trabajadores a veces cumple con sus obligaciones laborales, coincidiendo con lo investigado en la presente tesis.

En la tabla 8, se aprecia que un 18% de trabajadores manifiesta que su remuneración si está acorde con el trabajo que realiza, y en la tabla 9, tenemos que el 14% de trabajadores manifiesta que el sueldo que recibe si cubre sus expectativas económicas, lo que indica que el trabajador no está lo suficientemente motivado y conlleva a tener bajos rendimientos en sus labores perjudicando la productividad, en este sentido, Sánchez, (2015) descubrió que el 43 % de los empleados a veces pagan por su trabajo; esto está relacionado con la motivación de sus actividades diarias, y rara vez se alienta a llevar a cabo el trabajo diario. Del mismo modo, en Venutolo (2009) en Argentina, descubrió que solo el 14.20 % de los encuestados creían que estas medidas de incentivos y el salario eran adecuados para sus expectativas. Por lo tanto, en muchos aspectos, los trabajadores tienen empresas buenas y positivas en la empresa. Favorable y positivo sobre la motivación y mejora de la motivación del personal y

mejora del mecanismo de promoción y despido, pero en el plan de incentivos, hay muchas molestias, porque una gran cantidad de entrevistados piensan que el esfuerzo no conducirá a este campo. La mejora es muy importante para la productividad.

En las tablas 12, 14 y 32, donde se aprecia que las preguntas formuladas en la encuesta tienen que ver con las capacitaciones al personal y sus beneficios, arrojando como resultado en promedio un 83% entre que son capacitados tanto para su formación para desempeñar el puesto, utilidad de las capacitaciones y las predisposición a ser capacitados y en promedio existe un 17% entre los que encuentran los que a veces y nunca reciben capacitación, a los que no les son útiles y los que no quieren ser capacitados, se puede apreciar un buen porcentaje de trabajadores que viene recibiendo y sacando provecho a las capacitaciones, por lo que la propuesta es concientizar al personal para que todos sean capacitados, es así que Castro (2016), menciona de manera un tanto coincidente que: la frecuencia de las capacitaciones es crucial, pues con esto los empleados desarrollan el hábito de actualizar sus conocimientos para incrementar la productividad y competitividad, y en base a este registro, los empleados luchan por llevarlo externamente sin internamente. capacitación. Asimismo, como resultado de sus hallazgos en su investigación expresó: la capacitación que se brinda esporádicamente en las organizaciones no es justa para todo el personal, los modelos de gestión buscan acomodar estas diferencias y mantener un plan de capacitación permanente y equitativo. Así, Venutolo, (2009) obtuvo un 67% de los trabajadores encuestados que dijeron estar en desacuerdo con la capacitación, lo que reenfoca el tema de la disminución de la motivación de los empleados, indicando desaprobación de los temas planteados en la pregunta, estimando que la mayoría de los encuestados se sentían las empresas estudiado en minimizó la importancia de la motivación en términos de formación y capacitación de los empleados, mientras que en este estudio fue todo lo contrario, ya que un promedio del 83% de los empleados estuvo de acuerdo, lo que refleja su inclinación a asistir a la formación programada.

### **III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

1. Se realizó un diagnóstico en la gestión de personal de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL, comprobándose deficiencias en el reclutamiento y selección de personal, falta de motivación del personal, insuficiente información de objetivos y planes mensuales de producción.
2. El proceso de reclutamiento y selección de personal que se viene aplicando dificulta tener personal competente e idóneo para cada puesto de trabajo.
3. Desinformación del personal con lo que respecta a los objetivos de la empresa así como los programas mensuales de producción.
4. Se diseñó y se propuso un modelo de gestión de personal orientado a la mejora de la productividad.

## **RECOMENDACIONES**

1. Que la gerencia general implemente el área especializada en reclutamiento de personal con personal calificado.
2. El campo de la previsión social promueve las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores para fomentar el compromiso institucional.
3. Que el área de operaciones establezca políticas para mejorar los incentivos y promociones para lograr una motivación adecuada al personal.
4. En el campo de operación, las fuerzas de costo y productivas deben permitir a todos los trabajadores comprender el grado de planes y objetivos propuestos para evaluar la participación de cada trabajador y mejorar la conciencia de los trabajadores
5. Que el área de recursos humanos implemente material adecuado para la evaluación de puestos del personal.
6. Que la gerencia general debe implementar el modelo de gestión de personal propuesto para incrementar la productividad en Contrata Minera Cáncer EIRL.

## REFERENCIAS

- Aguilar, O. (2014). *Diseño de investigación en la administración de la productividad total como herramienta de evaluación para el cumplimiento del plan operativo de una empresa farmacéutica*. (Tesis de Grado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. Recuperado de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08\\_3052\\_IN.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_3052_IN.pdf)
- Arias, I. (2015). *Diseño de un modelo de gestión para mejorar la productividad de una mediana industria de áridos*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1348/1/75735.pdf>
- Armas, J. y Asencio, V. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope-2015*. (Tesis de Grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE\\_ADMI\\_JESUS.ARMAS\\_VANIA.ASENCIO\\_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE_ADMI_JESUS.ARMAS_VANIA.ASENCIO_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF)
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. ISBN 978-959-212-773-9. <http://rdigital.uniev.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20in%20vestigacion%20este.pdf>
- Cabanillas, B. y Cabrejo, R. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields la cima s.a. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014*. (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/4931/Cabanillas%20Rabanal%20Arturo%20y%20Cabrejo%20Jimenez%20Rafael.pdf?sequence=1>

- Cabrera, R. y Gamarra, V. (2015). *Propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa Pacífico Seguros S.A en la sucursal de la ciudad de Chiclayo, 2014*. (Tesis de grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/844/1/TL\\_CabreraCornejoRossy\\_GamarraMoraesVivian.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/844/1/TL_CabreraCornejoRossy_GamarraMoraesVivian.pdf)
- Campos, L. (2018). *La gestión de recursos humanos y la productividad en la empresa grupo Factoría Figar S.A.C. de la ciudad de Huánuco 2018*. (Tesis de Grado). Universidad de Huánuco. Huánuco. Recuperado de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1134/T047\\_44724852T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1134/T047_44724852T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. (1ª Edición). Perú: Editorial San Marcos. [https://drive.google.com/file/d/0B\\_5sJ55jMLo6dzBZWm8wZ1JTOVE/view](https://drive.google.com/file/d/0B_5sJ55jMLo6dzBZWm8wZ1JTOVE/view)
- Castro, S. (2016). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en competencias para mejorar la productividad de la corporación de asociaciones comunitarias de Tungurahua*. (Tesis para Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1738/1/76235.pdf>
- Cedeño, M. y Vera, D. (2016). *Diseño y propuesta de modelo de gestión de talento humano para ser aplicado en la empresa Naturpharma S.A*. (Tesis para Maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5680/1/T-UCSG-POS-MAE-124.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Segunda Edición) México: Mc Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de <https://sc8b15c0ef4311f66.jimcontent.com/download/version/1445278692/module/6711849354/name/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. (Tercera Edición) México: Mc Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- De La Cruz, L. y Mendoza, Naty. (2014). *Gestión de los recursos humanos y su relación en el desempeño laboral en la empresa Comape Constructora E.I.R.L – Huancayo, 2013*. (Tesis de Grado). Universidad del Centro del Perú. Huancayo. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4074/De%20La%20Cruz%200Vilca-Mendoza%20Soto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, J. y Narváez, M. (2014). *Análisis del clima organizacional en la empresa sociedad minera e identificación de estrategias para su mejoramiento*. (Tesis de grado). Universidad San Buenaventura Cali. Santiago de Cali. Recuperado de [https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2408/1/Analisis\\_Clima\\_Organizacional\\_Sociedad\\_Minera\\_Delgado\\_2014.pdf](https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2408/1/Analisis_Clima_Organizacional_Sociedad_Minera_Delgado_2014.pdf)
- Díaz, C. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. (Primera Edición). Perú: Editorial San Marcos. Recuperado de [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1)
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1)

- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. (Tercera edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Recuperado de [https://victorelprofesor.files.wordpress.com/2015/10/calidad-total-y-productividad-3edi-gutierrez\\_redacted.pdf](https://victorelprofesor.files.wordpress.com/2015/10/calidad-total-y-productividad-3edi-gutierrez_redacted.pdf)
- Gutiérrez, J. (2015). *El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola fundo Muchik de la empresa Danper Trujillo SAC 2014*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2065/gutierrezasto\\_jonatan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2065/gutierrezasto_jonatan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª Edición) México. McGraw-Hill. Recuperado de [https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf)
- Huamán, M. (2017). *Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Mur Wy S.A.C. unidad minera aru- jesica distrito de ocuviri – Puno, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6136>
- Jones, G. y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. (Sexta Edición) México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. Recuperado de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/51944008/Administracion\\_Cocontemporanea\\_6ed\\_Jones.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1541565650&Signature=IkXfL9DgBxhd%2BJCGMRyf%2BN4Z1Jw%3D&response-content-disposition=attachment%3B%20filename%3DAdministracion\\_Contemporanea\\_6ed\\_Jones.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/51944008/Administracion_Cocontemporanea_6ed_Jones.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1541565650&Signature=IkXfL9DgBxhd%2BJCGMRyf%2BN4Z1Jw%3D&response-content-disposition=attachment%3B%20filename%3DAdministracion_Contemporanea_6ed_Jones.pdf)
- López, E. (2011). *Metodología de la investigación: Guía instruccional*. Caracas: Universidad Nacional Abierta <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/m38021.pdf>

- Marbel, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital*. España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (Décimo primera edición). México: Pearson Educación. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4308>
- Galindo, M. y Ríos, V. (2015). Productividad. *Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1. México DF: México ¿cómo vamos? [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Oficina Internacional del Trabajo. Primera edición. Ginebra. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/244112343/Libro-Productividad-Prokopenko-pdf>
- OIT. (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. Oficina Internacional del Trabajo. Primera edición. Ginebra. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- Robbins, S. Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración*. (Octava edición). México: Pearson Education, Inc. Recuperado de [https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos\\_de\\_administracion\\_-\\_Stephen\\_P.\\_Robbins.pdf](https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion_-_Stephen_P._Robbins.pdf)

- Romero, L. (2016). *Relaciones interpersonales y clima laboral de los colaboradores en la empresa minera construcción y transporte La Libertad SRL (MINCOTRALL) contrata de Minera Aurífera Retamas S.A. (MARSA) Distrito de Parcoy – Provincia de Patate: 2016.* (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7891/ROMERO%20PAZ%20LOYDA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubio, M. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para incrementar la productividad de los trabajadores de la Caja Trujillo – Agencia Chepén 2014.* (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2030/rubioquiroz\\_margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2030/rubioquiroz_margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruffier, J. (1998). *La eficiencia productiva: cómo funcionan las fábricas.* Oficina Internacional del Trabajo. Primera edición. Montevideo: Cinterfor, 1998. Recuperado de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/ruffier.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/ruffier.pdf)
- Sánchez, L. (2015). *El clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Coam Contratistas SAC.* (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2106/sanchezdiaz\\_luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2106/sanchezdiaz_luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suyo, E. (2017). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017.* (Tesis para Maestro). Universidad Cesar Vallejo. Cuzco. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20306/suyo\\_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20306/suyo_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, E. (2016). *Propuesta para incrementar la productividad en empresas del área metropolitana en función del clima organizacional.* (Tesis de Maestría). Instituto Politécnico Nacional. Ciudad de México. Recuperado de

<http://148.204.210.201/tesis/1457542661891TESISBORRADOR.pdf>

Vásquez, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten, 2016*. (Tesis de grado).

Universidad Privada Juan Mejía Baca. Chiclayo. Recuperado de

<http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>

Velasco, G., Miño, E. y Sinchiguano P. (2017). Implementación de un modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar la productividad. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. p. 1-11. Ecuador. Recuperado de

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/gestion-talento-humano.html>

Venutolo, D. (2009). *Estudio del Clima Laboral y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas: El Transporte Vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica de Valencia. Argentina.

Recuperado de

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. (Sexta edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Recuperado de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

## ANEXOS

## ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONTRATA MINERA CANCER EIRL

Instrucciones:

Lea detenidamente los enunciados y alternativas que se muestran, para lo cual se le recomienda ser honesto y sincero en sus respuestas, ya que ello permitirá realizar un correcto diagnóstico del estudio que se está realizando.

Marque con un aspa (x) la alternativa correcta.

1. ¿El tiempo que tienes para realizar los trabajos es el necesario para poder concluirlos?  
 Siempre       A veces       Nunca
2. ¿Concluye todos los trabajos que le programaron en su guardia?  
 Siempre       A veces       Nunca
3. ¿Tiene Ud. el compromiso de realizar sus labores lo mejor posible cada día?  
 Siempre       A veces       Nunca
4. ¿El trabajo realizado cumple con los estándares establecidos por la empresa?  
 Siempre       A veces       Nunca
5. ¿Se siente a gusto con el ambiente de trabajo donde realiza sus labores diarias?  
 Siempre       A veces       Nunca
6. ¿El ambiente donde realizas tus labores cumple con los estándares de seguridad?  
 Siempre       A veces       Nunca
7. ¿Su empresa le brindan todos los EPP's necesarios para que realice sus labores?  
 Siempre       A veces       Nunca
8. ¿Su empresa le brinda las herramientas y materiales necesarios para realizar sus labores de manera correcta?  
 Siempre       A veces       Nunca
9. ¿Crees que el encargado del reclutamiento de personal te explicó claramente todos los detalles del puesto que ocupas?  
 Si       No lo suficientemente claro       No
10. ¿Por qué medio de comunicación se enteró que la empresa estaba necesitando personal?  
 Un amigo       Aviso radial       Aviso Periódico
11. ¿Qué le pareció el tipo de entrevista que le hicieron para el puesto que ocupa?

Buena     Regular     Mala

12. ¿Qué le pareció la evaluación que le realizaron para su contratación?

Buena     Regular     Mala

13. ¿Está conforme con el puesto que está ocupando dentro de la empresa?

Sí     No

14. ¿Tiene experiencia que acredite el trabajo que viene realizando actualmente dentro de esta empresa?

Sí     No

15. ¿Estaría de acuerdo con que sea evaluado para un cambio de puesto?

De acuerdo     Podría ser     En desacuerdo

16. ¿Se siente preparado para ocupar el puesto que actualmente desempeña?

Sí     No

17. ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe esta acorde con el trabajo que realiza?

Sí     No

18. ¿El sueldo que recibe cubre sus expectativas económicas?

Sí     No

19. ¿Se siente a gusto con las prestaciones que le brinda la empresa como vale de alimentos y movilidad?

Siempre     A veces     Nunca

20. ¿El incentivo que recibe cubre sus expectativas?

Siempre     A veces     Nunca

21. ¿Desearía que el incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor?

Sí     No

22. ¿Recibe Ud. la formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores?

Siempre     A veces     Nunca

23. ¿Le gustaría ser capacitado en función a la labor que desempeña?

Sí     No

24. ¿Le gustaría realizar labores en las que fue capacitado?

Sí     No

25. ¿El puesto que desempeña actualmente está acorde con el cargo para el fue contratado?

Siempre       A veces       Nunca

26. ¿Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe?

Sí       No

27. ¿Le brindan información acerca de los objetivos de la empresa?

Siempre       A veces       Nunca

28. ¿Tiene información del programa de producción mensual?

Siempre       A veces       Nunca

29. ¿Aplica las reglas básicas de seguridad en el trabajo que realiza?

Siempre       A veces       Nunca

30. ¿Cuida el medio ambiente al realizar sus labores?

Siempre       A veces       Nunca

31. ¿Cuál es la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?

Buena       Algo complicada       Mala

32. ¿Está de acuerdo con la gestión del sindicato?

Siempre       A veces       Nunca

33. ¿Se siente a gusto de laborar en esta empresa?

Siempre       A veces       Nunca

34. ¿Las órdenes que el supervisor le imparte son claras y concisas?

Siempre       A veces       Nunca

35. ¿Cómo ha sido el trato que recibió por parte de empresa hasta ahora?

Buena       Regular       Mala

Autor: Ronal Eduardo Benites Taboada

Línea de Investigación: Talento Humano y Comportamiento Organizacional

Título: Propuesta de un modelo de gestión de personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL

– Pataz – 2016

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Test	Diseño	Instrumento
¿De qué manera la propuesta de un Modelo Gestión de Personal mejorara la productividad de la Empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz 2016?	<p>Objetivo General:</p> <p>Proponer un Modelo de Gestión de Personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a. Diagnosticar la gestión de personal de la Empresa Contrata Minera Cáncer EIRL.</p> <p>b. Diagnosticar la productividad en la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL con respecto a sus operaciones mineras.</p> <p>c. Diseñar un modelo de gestión de personal</p>	<p>La Propuesta de un Modelo de gestión de personal mejorara la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz 2016</p> <p>La Propuesta de un Modelo de gestión de personal no mejorara la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz 2016</p>	<p>Vi = Gestión de Personal</p> <p>Vd = Productividad</p>	<p>Procesos para integrar personas</p> <p>Procesos para organizar a las personas</p> <p>Procesos para recompensar a las personas</p> <p>Procesos para desarrollar a las personas</p> <p>Procesos para retener a las personas</p> <p>Procesos para auditar a las personas</p>	<p>Reclutamiento Selección</p> <p>Diseño de puestos Evaluación del desempeño</p> <p>Remuneración Prestaciones Incentivos</p> <p>Formación Desarrollo Aprendizaje Administración del conocimiento</p> <p>Higiene, seguridad y calidad de vida Relaciones con los empleados y los sindicatos</p> <p>Banco de datos Sistemas de información administrativa</p>			

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADEMICA DE ADMINISTRACION

Trujillo 11 de mayo del 2016

Señor  
Bruno Valdiviezo Garcés  
Ciudad.

Me dirijo a usted para expresarle mi afectuoso saludo y la vez manifestarle que el suscrito es bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, en tal sentido estoy trabajando la investigación y elaboración mi tesis: "Modelo de gestión de personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer RIL - Pataz - 2016".

Conociendo su experiencia profesional y méritos académicos me permito solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación antes mencionada.

Con la seguridad de su aceptación y apoyo en la validación de dicho instrumento, estaré a la espera de sus observaciones y recomendaciones que contribuirán para mejorar la versión final de mi tesis.

Agradezco de antemano su valioso aporte.

Atentamente



-----  
Ronal Eduardo Benites Taboada  
DNI N° 48113362



**CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DEL  
INSTRUMENTO: ENCUESTA**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	BRUNO VALDIVIEZO GARCES
<b>PROFESIÓN</b>	ADMINISTRADOR
<b>TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO</b>	BR. ADMINISTRACION LIC. ADMINISTRACION
<b>ESPECIALIDAD</b>	
<b>INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b>	PROGRAMA NACIONAL YACHAY MINISTERIO DE LA MUJER - LIMA
<b>CARGO</b>	ADMINISTRADOR PROGRAMA YACHAY
<b>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016	
<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	Br. Ronal Eduardo Benites Taboada
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario: Encuesta Contexto: Auto administrado
<b>OBJETIVO DEL INSTRUMENTO</b>	Recoger, proponer y analizar información acerca de cómo mejorar la productividad del personal en función de la gestión de personal de Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016

**INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO**

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O CON EL ITEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

**DETALLE DEL INSTRUMENTO**

El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**PREGUNTAS**

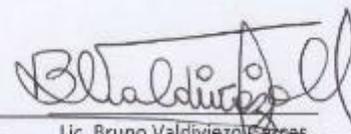
<p>1. ¿El tiempo que tiene para realizar los trabajos es el necesario para poder concluirlos?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>2. ¿Concluye todos los trabajos que le programaron en su guardia?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>3. ¿Tiene Ud. el compromiso de realizar sus labores lo mejor posible cada día?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>4. ¿El trabajo realizado cumple con los estándares establecidos por la empresa?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>5. ¿Se siente a gusto con el ambiente de trabajo donde realiza sus labores diarias?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	SUGERENCIAS:
14. ¿Tiene experiencia que acredite el trabajo que viene realizando actualmente dentro de esta empresa? <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
15. ¿Estaría de acuerdo con que sea evaluado para un cambio de puesto? <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Podría ser <input type="radio"/> En desacuerdo	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Se siente preparado para ocupar el puesto que actualmente desempeña? <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
17. ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe esta acorde con el trabajo que realiza? <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
18. ¿El sueldo que recibe cubre sus expectativas económicas? <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Se siente a gusto con las prestaciones que le brinda la empresa como vale de alimentos y movilidad? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
20. ¿El incentivo que recibe cubre sus expectativas? <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
21. ¿Desearía que el incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor?	TA( / )    TD( )

<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	SUGERENCIAS:
<b>22. ¿Recibe Ud. la formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>23. ¿Le gustaría ser capacitado en función a la labor que desempeña?</b> <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>24. ¿Le gustaría realizar labores en las que fue capacitado?</b> <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>25. ¿El puesto que desempeña actualmente está acorde con el cargo para él fue contratado?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>26. ¿Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe?</b> <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>27. ¿Le brindan información acerca de los objetivos de la empresa?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>28. ¿Tiene información del Programa de Producción Mensual?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>29. ¿Aplica las reglas básicas de seguridad en el trabajo que realiza?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>30. ¿Cuida el medio ambiente al realizar sus labores?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:

<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	SUGERENCIAS:
<b>22. ¿Recibe Ud. la formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>23. ¿Le gustaría ser capacitado en función a la labor que desempeña?</b> <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>24. ¿Le gustaría realizar labores en las que fue capacitado?</b> <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>25. ¿El puesto que desempeña actualmente está acorde con el cargo para él fue contratado?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>26. ¿Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe?</b> <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>27. ¿Le brindan información acerca de los objetivos de la empresa?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>28. ¿Tiene información del Programa de Producción Mensual?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>29. ¿Aplica las reglas básicas de seguridad en el trabajo que realiza?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:
<b>30. ¿Cuida el medio ambiente al realizar sus labores?</b> <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( / )    TD( ) SUGERENCIAS:

31. ¿Cuál es la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?  <input type="radio"/> Buen <input type="radio"/> Algo complicada <input type="radio"/> Mala	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS:
32. ¿Está de acuerdo con la gestión del sindicato?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS:
33. ¿Se siente a gusto de laborar en esta empresa?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS:
34. ¿Las órdenes que el supervisor le imparte son claras y concisas?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS:
35. ¿Cómo ha sido el trato que recibió por parte de empresa hasta ahora?  <input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>35</u> N° TD <u>—</u>
COMENTARIOS GENERALES	
<i>Es clara y concisa, si se puede aplicar de acuerdo a los objetivos.</i>	
OBSERVACIONES	

  
 Lic. Bruno Valdiviezo Carces  
 DNI N° 02862456  
 CLAD N° 11625

## FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016

**AUTOR:** BR. RONAL EDUARDO BENITES TABOADA

### DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

**NOMBRE:** BRUNO VALDIVIEZO GARCES

**TÍTULO UNIVERSITARIO:** LIC. ADMINISTRACION

**POST GRADO:**

**OCUPACIÓN ACTUAL:** ADMINISTRACION PROGRAMA YACHAY  
– MINISTERIO DE LA MUJER

**FECHA DE LA ENTREVISTA:** 12/05/2016

**Mensaje al especialista:**

En la Contrata Minera Cáncer EIRL, se está desarrollando una investigación para determinar si se aplica un modelo de gestión de personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016.

Por tal motivo se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	<del>4 Alto</del>	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	-----------------------	---------------

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influido en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados(AT)	X		
b) Experiencia como profesional		X	
c) Trabajos estudiados de autores nacionales (AN)		X	
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros.	X		

**Estimado(a) experto(a):**

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?  
Adecuada  Poco adecuada \_\_\_\_\_ Inadecuada \_\_\_\_\_
2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado de la investigación?  
Totalmente  Un poco \_\_\_\_\_ Nada \_\_\_\_\_
3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?  
Todos  Algunos \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_\_
4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?  
Totalmente  Un poco \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_\_
5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

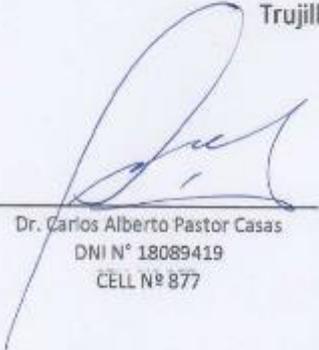
N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Integrar	X			
2	Organizar	X			
3	Recompensar	X			
4	Desarrollar	X			
5	Retener	X			
6	Auditar	X			
7	Eficacia	X			
8	Eficiencia	X			

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Carlos Alberto Pastor Casas, Doctor en Educación, Magister en Administración con Mención en Negocios, Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Zona Registral V – Sede Trujillo – SUNARP y Docente de Working Adult de la Universidad Privada del Norte, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (ENCUESTA) elaborada por: Ronal Eduardo Benites Taboada, bachiller de la Escuela Académica de Administración, para el desarrollo de la tesis titulada: "MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016"

**C E R T I F I C O:** Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Trujillo, 13 de mayo del 2016



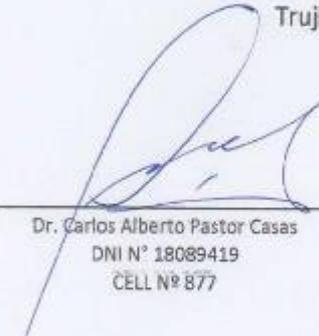
Dr. Carlos Alberto Pastor Casas  
DNI N° 18089419  
CELL N° 877

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Carlos Alberto Pastor Casas, Doctor en Educación, Magister en Administración con Mención en Negocios, Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Zona Registral V – Sede Trujillo – SUNARP y Docente de Working Adult de la Universidad Privada del Norte, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (ENCUESTA) elaborada por: Ronal Eduardo Benites Taboada, bachiller de la Escuela Académica de Administración, para el desarrollo de la tesis titulada: "MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016"

**C E R T I F I C O:** Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Trujillo, 13 de mayo del 2016



Dr. Carlos Alberto Pastor Casas  
DNI N° 18089419  
CELL N° 877

**CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DEL  
INSTRUMENTO: ENCUESTA**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	CARLOS ALBERTO PASTOR CASAS
<b>PROFESIÓN</b>	ECONOMISTA
<b>TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO</b>	ECONOMISTA BR. CIENCIAS ECONOMICAS MG. EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN NEGOCIOS DR. EN EDUCACION
<b>ESPECIALIDAD</b>	DR. EN EDUCACION
<b>INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b>	ZONA REGISTRAL V – SEDE TRUJILLO – SUNARP
<b>CARGO</b>	JEFE DE LA UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
<b>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016	
<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	Br. Ronal Eduardo Benites Taboada
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario: Encuesta Contexto: Auto administrado
<b>OBJETIVO DEL INSTRUMENTO</b>	Recoger, proponer y analizar información acerca de cómo mejorar la productividad del personal en función de la gestión de personal de Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016

**INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO**

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O CON EL ITEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

<b>DETALLE DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
--------------------------------	--

**PREGUNTAS**

<p>1. ¿El tiempo que tiene para realizar los trabajos es el necesario para poder concluirlos?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA( / )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>2. ¿Concluye todos los trabajos que le programaron en su guardia?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA( / )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>3. ¿Tiene Ud. el compromiso de realizar sus labores lo mejor posible cada día?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA( / )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>4. ¿El trabajo realizado cumple con los estándares establecidos por la empresa?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA( / )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>5. ¿Se siente a gusto con el ambiente de trabajo donde realiza sus labores diarias?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA( / )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>6. ¿El ambiente donde realizas tus labores cumple con los estándares de seguridad?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>7. ¿Su empresa le brindan todos los EPP's necesarios para que realice sus labores?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>8. ¿Su empresa le brinda las herramientas y materiales necesarios para realizar sus labores de manera correcta?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>9. ¿Crees que el encargado del reclutamiento de personal te explicó claramente todos los detalles del puesto que ocupas?</p> <p><input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No lo suficientemente claro <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>10. ¿Por qué medio de comunicación se enteró que la empresa estaba necesitando personal?</p> <p><input type="radio"/> Un amigo <input type="radio"/> Aviso radial <input type="radio"/> Aviso Periódico</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>11. ¿Qué le pareció el tipo de entrevista que le hicieron para el puesto que ocupa?</p> <p><input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>12. ¿Qué le pareció la evaluación que le realizaron para su contratación?</p> <p><input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>21. ¿Desearía que el incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>22. ¿Recibe Ud. la formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>23. ¿Le gustaría ser capacitado en función a la labor que desempeña?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>24. ¿Le gustaría realizar labores en las que fue capacitado?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>25. ¿El puesto que desempeña actualmente está acorde con el cargo para él fue contratado?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>26. ¿Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>27. ¿Le brindan información acerca de los objetivos de la empresa?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>28. ¿Tiene información del Programa de Producción Mensual?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>29. ¿Aplica las reglas básicas de seguridad en el trabajo que realiza?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>21. ¿Desearía que el incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>22. ¿Recibe Ud. la formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>23. ¿Le gustaría ser capacitado en función a la labor que desempeña?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>24. ¿Le gustaría realizar labores en las que fue capacitado?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>25. ¿El puesto que desempeña actualmente está acorde con el cargo para él fue contratado?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>26. ¿Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>27. ¿Le brindan información acerca de los objetivos de la empresa?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>28. ¿Tiene información del Programa de Producción Mensual?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>29. ¿Aplica las reglas básicas de seguridad en el trabajo que realiza?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

30. ¿Cuida el medio ambiente al realizar sus labores?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
31. ¿Cuál es la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?  <input type="radio"/> Buen <input type="radio"/> Algo complicada <input type="radio"/> Mala	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
32. ¿Está de acuerdo con la gestión del sindicato?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
33. ¿Se siente a gusto de laborar en esta empresa?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
34. ¿Las órdenes que el supervisor le imparte son claras y concisas?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
35. ¿Cómo ha sido el trato que recibió por parte de empresa hasta ahora?  <input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>35</u> N° TD <u>    </u>
COMENTARIOS GENERALES <i>Tiene una adecuada estructura, tiene coherencia y si se puede aplicar para el estudio de, se tom.</i>	
OBSERVACIONES	

  
 Carlos Alberto Pastor Casas  
 DNI N° 18089419  
 DELL N° 877

**FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016

**AUTOR:** BR. RONAL EDUARDO BENITES TABOADA

**DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:**

**NOMBRE:** CARLOS ALBERTO PASTOR CASAS

**TÍTULO UNIVERSITARIO:** ECONOMISTA

**POST GRADO:** DOCTOR EN EDUCACION

**OCUPACIÓN ACTUAL:** Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Zona Registral V – Sede Trujillo – SUNARP

**FECHA DE LA ENTREVISTA:** 13/05/2016

**Mensaje al especialista:**

En la Contrata Minera Cáncer EIRL, se está desarrollando una investigación para determinar si se aplica un modelo de gestión de personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016.

Por tal motivo se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	<del>4 Alto</del>	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	-----------------------	---------------

2. Sirvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influido en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados(AT)	X		
b) Experiencia como profesional	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros.	X		

Estimado(a) experto(a):

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?  
Adecuada  Poco adecuada \_\_\_\_\_ Inadecuada \_\_\_\_\_
2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado de la investigación?  
Totalmente  Un poco \_\_\_\_\_ Nada \_\_\_\_\_
3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?  
Todos  Algunos \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_\_
4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?  
Totalmente  Un poco \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_\_
5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	<i>Eficiencia.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	<i>Eficacia</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	<i>Integrar</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
4	<i>Organizar</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
5	<i>Recompensar</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
6	<i>Desarrollar.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
7	<i>Retener</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
8	<i>Auditar</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente  Buena  Regular  Inadecuada

7. ¿Qué sugerencias les haría al autor de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

*No autoris mas profudo a las relaciones intercedido.*

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Carlos Alberto Pastor Casas  
Dni. N° 18089419  
CELL N° 877

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADEMICA DE ADMINISTRACION

Trujillo 12 de mayo del 2016

Señor  
Mg. Juan Manuel Aliaga Polo  
Ciudad.

Me dirijo a usted para expresarle mi afectuoso saludo y la vez manifestarle que el suscrito es bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, en tal sentido estoy trabajando la investigación y elaboración mi tesis: "Modelo de gestión de personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer RIL - Pataz - 2016".

Conociendo su experiencia profesional y méritos académicos me permito solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación antes mencionada.

Con la seguridad de su aceptación y apoyo en la validación de dicho instrumento, estaré a la espera de sus observaciones y recomendaciones que contribuirán para mejorar la versión final de mi tesis.

Agradezco de antemano su valioso aporte.

Atentamente



Ronald Edgardo Benites Taboada  
DNI N° 18113362

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Juan Manuel Aliaga Polo, Magister en Administración Pública, Jefe de Personal de la Zona Registral V – Sede Trujillo – SUNARP y Docente de Working Adult de la Universidad Privada del Norte, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (ENCUESTA) elaborada por: Ronal Eduardo Benites Taboada, bachiller de la Escuela Académica de Administración, para el desarrollo de la tesis titulada: "MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016"

**C E R T I F I C O:** Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Trujillo, 13 de mayo del 2016



Mg. Juan Manuel Aliaga Polo  
DNI N° 18832789  
CLAD N° 08050

**CARTILLA DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DEL  
INSTRUMENTO: ENCUESTA**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	JUAN MANUEL ALIAGA POLO
<b>PROFESIÓN</b>	ADMINISTRADOR
<b>TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO</b>	LIC. EN ADMINISTRACION BACH. EN ADMINISTRACION MG. EN GESTION PUBLICA
<b>ESPECIALIDAD</b>	MG. EN GESTIÓN PUBLICA
<b>INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b>	ZONA REGISTRAL V – SEDE TRUJILLO – SUNARP
<b>CARGO</b>	JEFE DE PERSONAL
<b>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016	
<b>NOMBRE DEL TESISTA</b>	Br. Ronal Eduardo Benites Taboada
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario: Encuesta Contexto: Auto administrado
<b>OBJETIVO DEL INSTRUMENTO</b>	Recoger, proponer y analizar información acerca de cómo mejorar la productividad del personal en función de la gestión de personal de Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016

<p>6. ¿El ambiente donde realizas tus labores cumple con los estándares de seguridad?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>7. ¿Su empresa le brindan todos los EPP's necesarios para que realice sus labores?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>8. ¿Su empresa le brinda las herramientas y materiales necesarios para realizar sus labores de manera correcta?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>9. ¿Crees que el encargado del reclutamiento de personal te explicó claramente todos los detalles del puesto que ocupas?</p> <p><input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No lo suficientemente claro <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>10. ¿Por qué medio de comunicación se enteró que la empresa estaba necesitando personal?</p> <p><input type="radio"/> Un amigo <input type="radio"/> Aviso radial <input type="radio"/> Aviso Periódico</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>11. ¿Qué le pareció el tipo de entrevista que le hicieron para el puesto que ocupa?</p> <p><input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>12. ¿Qué le pareció la evaluación que le realizaron para su contratación?</p> <p><input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>13. ¿Está conforme con el puesto que está ocupando dentro de la empresa?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>14. ¿Tiene experiencia que acredite el trabajo que viene realizando actualmente dentro de esta empresa?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>15. ¿Estaría de acuerdo con que sea evaluado para un cambio de puesto?</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo    <input type="radio"/> Podría ser    <input type="radio"/> En desacuerdo</p>	<p>TA(✓)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>16. ¿Se siente preparado para ocupar el puesto que actualmente desempeña?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>17. ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe esta acorde con el trabajo que realiza?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>18. ¿El sueldo que recibe cubre sus expectativas económicas?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>19. ¿Se siente a gusto con las prestaciones que le brinda la empresa como vale de alimentos y movilidad?</p> <p><input type="radio"/> Siempre    <input type="radio"/> A veces    <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>20. ¿El incentivo que recibe cubre sus expectativas?</p> <p><input type="radio"/> Siempre    <input type="radio"/> A veces    <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>13. ¿Está conforme con el puesto que está ocupando dentro de la empresa?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>14. ¿Tiene experiencia que acredite el trabajo que viene realizando actualmente dentro de esta empresa?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>15. ¿Estaría de acuerdo con que sea evaluado para un cambio de puesto?</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo    <input type="radio"/> Podría ser    <input type="radio"/> En desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>16. ¿Se siente preparado para ocupar el puesto que actualmente desempeña?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>17. ¿Considera Ud. que la remuneración mensual que recibe esta acorde con el trabajo que realiza?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>18. ¿El sueldo que recibe cubre sus expectativas económicas?</p> <p><input type="radio"/> Sí    <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>19. ¿Se siente a gusto con las prestaciones que le brinda la empresa como vale de alimentos y movilidad?</p> <p><input type="radio"/> Siempre    <input type="radio"/> A veces    <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>20. ¿El incentivo que recibe cubre sus expectativas?</p> <p><input type="radio"/> Siempre    <input type="radio"/> A veces    <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>21. ¿Desearía que el incentivo que recibe sea cambiado por otro mejor?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>22. ¿Recibe Ud. la formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>23. ¿Le gustaría ser capacitado en función a la labor que desempeña?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>24. ¿Le gustaría realizar labores en las que fue capacitado?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>25. ¿El puesto que desempeña actualmente está acorde con el cargo para él fue contratado?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>26. ¿Le son útiles para el trabajo que realiza las capacitaciones que recibe?</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>27. ¿Le brindan información acerca de los objetivos de la empresa?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>28. ¿Tiene información del Programa de Producción Mensual?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>29. ¿Aplica las reglas básicas de seguridad en el trabajo que realiza?</p> <p><input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

30. ¿Cuida el medio ambiente al realizar sus labores?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
31. ¿Cuál es la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?  <input type="radio"/> Buen <input type="radio"/> Algo complicada <input type="radio"/> Mala	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
32. ¿Está de acuerdo con la gestión del sindicato?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
33. ¿Se siente a gusto de laborar en esta empresa?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
34. ¿Las órdenes que el supervisor le imparte son claras y concisas?  <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/> A veces <input type="radio"/> Nunca	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
35. ¿Cómo ha sido el trato que recibió por parte de empresa hasta ahora?  <input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>35</u> N° TD <u>-</u>
COMENTARIOS GENERALES	<i>ES COHERENTE, TIENE CONSISTENCIA, ES CLARO. Y SI SE PUEDE APLICAR YA QUE ESTA EN FUNCION A SUS VARIABLES.</i>
OBSERVACIONES	

  
 Mg. Juan Manuel Aliaga Polo  
 DNI N° 18832789  
 CLAD N° 08050

## **FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

### **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CÁNCER EIRL – PATAZ – 2016

**AUTOR:** BR. RONAL EDUARDO BENITES TABOADA

### **DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:**

**NOMBRE:** JUAN MANUEL ALIAGA POLO

**TÍTULO UNIVERSITARIO:** LIC. EN ADMINISTRACION

**POST GRADO:** MG. EN ADMINISTRACION PUBLICA

**OCUPACIÓN ACTUAL:** JEFE DE PERSONAL DE LA ZONA REGISTRAL V – SEDE TRUJILLO - SUNARP

**FECHA DE LA ENTREVISTA:** 13/05/2016

**Estimado(a) experto(a):**

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?  
Adecuada  Poco adecuada \_\_\_\_\_ Inadecuada \_\_\_\_\_
2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado de la investigación?  
Totalmente  Un poco \_\_\_\_\_ Nada \_\_\_\_\_
3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?  
Todos  Algunos \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_\_
4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?  
Totalmente  Un poco \_\_\_\_\_ Ninguno \_\_\_\_\_
5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	EFICIENCIA		X		
2	EFICACIA		X		
3	INTEGRAR	✓			
4	ORGANIZAR	✓			
5	RECOMPENSAR	✓			
6	DESARROLLAR	✓			
7	RETENER	✓			
8	AUDITOR	✓			

**Mensaje al especialista:**

En la Contrata Minera Cáncer EIRL, se está desarrollando una investigación para determinar si se aplica un modelo de gestión de personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016.

Por tal motivo se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	<del>4 Alto</del>	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	-----------------------	---------------

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influido en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados(AT)	X		
b) Experiencia como profesional		X	
c) Trabajos estudiados de autores nacionales (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros.	X		

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente \_\_\_\_\_ Buena  Regular \_\_\_\_\_ Inadecuada \_\_\_\_\_

7. ¿Qué sugerencias les haría al autor de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

SE DEBEA TENER EN CUENTA A LOS SUPERVISORES A FIN DE  
SEA CAPACITADOS EN TEMAS DE LIBERACION Y MOTIVACION AL PERSONAL



Mg. Juan Manuel Aliaga Polo  
DNI Nº 18832789  
CLAD Nº 08050



**CONTRATA MINERA CÁNCER E.I.R.L.**

R.U.C. N° 20440222651

**EJECUCIONES MINERAS**

*El que Suscribe, Félix Edilberto Torrealva Rodríguez, Gerente General de la Empresa Contrata Minera Cáncer E.I.R.L.*

**AUTORIZA:**

*Al trabajador Ronal Eduardo Benites Taboada, identificado con DNI N° 18113362, a fin de que pueda aplicar las encuestas que correspondan para la elaboración de su tesis denominada: "Modelo de gestión de personal para mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer E.I.R.L. - Pataz - 2016".*

*Chilcas, 13 de mayo del 2016.*

CONTRATA MINERA CÁNCER E.I.R.L.  
R.U.C. 20440222651  
*Félix E. Torrealva Rodríguez*  
Félix E. Torrealva Rodríguez  
Gerente General







FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0811 - FACEM-USS-2016

Chiclayo, 11 de mayo del 2016.

VISTO:

La solicitud N° 0011-2016/FACEM-DC-USS, de fecha 09 de mayo del 2016, presentado por la Mg. Jheimmy Grace Arévalo Altamirano, Directora (e) de la Escuela Académico Profesional de Administración modalidad PEAD, donde solicita la aprobación de proyecto de tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2016-0:

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la USS en su artículo 5° que a la letra dice: "Las Comisiones Permanentes de Grados y Títulos, de cada Escuela Académico Profesional, estarán conformadas por dos miembros (Director de Escuela y un Docente de la Especialidad según su modalidad de estudios) designados por el Decano de la Facultad. Se encargarán de la revisión y calificación de los expedientes de los egresados para recibir los Grados Académicos y Títulos Profesionales correspondientes.

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2016 - 0, de la Escuela Académico Profesional de Administración modalidad PEAD.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Mg. Edgar Roland Tuleta Torres  
DECANO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS EMPRESARIALES



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Escuela Académico Profesional de  
Administración  
Lc. Señora Nery Guzmán  
SECRETARÍA ACADÉMICA

Cc. Escuela, Dir. Inv. Archivo

CAMPUS UNIVERSITARIO  
R.M. 5 CARRETERA A PIMENTEL  
TELÉFONO: (+51) (72) 403810 / FAX: 203883  
WWW.USS.EDU.PE  
0102 825 1000

USS  UNIVERSIDAD  
SEÑOR DE SIPÁN



TITULOS APROBADOS DE TESIS – CURSO: PROYECTO DE TESIS 2016-0

N°	ALUMNO	TEMA
1	AGUILAR PAREDES, RAFAEL WOLFREN	MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN EL AREA DE PLATAFORMA DEL BANCO DE CREDITO – AGENCIA FAUCETT II SAN MIGUEL – LIMA 2016.
2	ANGULO NAVARRO, JHULIANA	*PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO MENOR DE NARANJILLO-NUEVO CAJAMARCA-2016*
3	BAUTISTA DAMIAN, MANUELA	ANALISIS DE LA INFORMALIDAD COMERCIAL EN EL DISTRITO SAN JUAN DE MIRAFLORES - AÑO 2016
4	BENITES TABOADA, RONAL EDUARDO	MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA CONTRATA MINERA CANCER EIRL, PATAZ - 2016
5	BUSTAMANTE QUINTANA, PEPE HUMBERTO y VASQUEZ LEYVA, OLIVER	PROPUESTA DE LA HERRAMIENTA ESTRATEGICA BALANCED SCORECARD PARA OPTIMIZAR LA TOMA DE DECISIONES EN EL CENTRO EMPRESARIAL DE LA USS - 2016
6	CUBAS LOZADA, BELL ANDY	RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MERCANTIL INCA S.A. CHICLAYO - 2016
7	FERNÁNDEZ MONTENEGRO, JORGE YOVANY	MODELO DE GESTIÓN DE ALMACENES E INVENTARIOS PARA MEJORAR LA CADENA DE ABASTECIMIENTO EN LA DIRECCION REGIONAL NORTE CHICLAYO – INPE, 2016
8	GABRIEL RIMAPA SARA	PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES, PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES PLÁSTICAS D&M S.R.L CHICLAYO – 2016.



**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)**  
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 10 de marzo del 2023

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:

Ronal Eduardo Benites Taboada, con DNI Nº 18113362. En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **"Modelo de Gestión de Personal PARA mejorar la productividad de la empresa Contrata Minera Cáncer EIRL – Pataz – 2016"**, presentado y aprobado en el año 2,019 como requisito para optar el título de **Licenciado en Administración**, de la **Facultad de Ciencias Empresariales Programa Académico de ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Benites Taboada Ronal Eduardo	18113362	

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Ronal Eduardo Benites Taboada</b>

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>16256 Words</b>	<b>88049 Characters</b>

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>71 Pages</b>	<b>1.9MB</b>

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Jun 1, 2023 3:34 PM GMT-5</b>	<b>Jun 1, 2023 3:35 PM GMT-5</b>

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0811-FACEM-USS-2016 presentado por el/la Bachiller, **Benites Taboada Ronal Eduardo**, con su tesis Titulada “**MODELO DE GESTION DE PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONTRATA MINERA CANCER EIRL-PATAZ-2016**”

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **15%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 02 de junio de 2023



Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.