

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE
CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES, 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

ROSA ISABEL QUIROZ ALCARAZO

ASESOR

VALERIA TAMARA LLONTOPE HERNANDEZ

<https://orcid.org/0000-0003-0417-0544>

Chiclayo, 2022

**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE
PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL
OLMOS TINAJONES, 2019**

PRESENTADO POR:

ROSA ISABEL QUIROZ ALCARAZO

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADO POR:

Jessica Karin Solano Cavero

PRESIDENTE

Rafael Camilo Giron Cordova

SECRETARIO

Valeria Tamara Llontop Hernandez

VOCAL

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios y a mi madre. A Dios porque me brinda otro día más de vida y me acompañó en cada paso que he realizado, guiándome y dándome fortaleza para continuar, a mi madre, quien me acompaña y vela por mi bienestar y educación siendo un gran apoyo en todo momento, y quien deposita toda su confianza sin dudar ni un solo momento de mi capacidad.

Agradecimientos

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque gracias a las instalaciones recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento a mi Asesor(a), Mgtr. Valeria Tamara Llontop Hernández por su visión crítica, conocimientos, experiencia, su motivación y paciencia de lograr culminar con éxito esta investigación.

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

erevistas.uacj.mx

Fuente de Internet

2%

3

scielo.sld.cu

Fuente de Internet

2%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

www.scielo.org.pe

Fuente de Internet

1%

6

www.arabianjbmr.com

Fuente de Internet

1%

7

creativecommons.org

Fuente de Internet

1%

8

campanalm.tripod.com

Fuente de Internet

1%

Índice

Resumen	7
Abstract	8
I. Introducción	9
II. Marco Teórico	12
Antecedentes del problema	12
Bases teórico científicas	15
III. Metodología.....	22
IV. Resultados	28
V. Discusión	35
VI. Conclusiones	38
VII. Recomendaciones	39
VIII. Referencias Bibliográficas.....	40
IX. Anexos	43

Lista de Tablas

Tabla N° 1. Operacionalización de variables	23
Tabla N° 2. Matriz de consistencia.....	25
Tabla N° 3. Confiabilidad de variable y dimensiones	28
Tabla N° 4. Validez del instrumento	28
Tabla N° 5. Análisis estadístico de dato sociodemográfico - Sexo	29
Tabla N° 6. Análisis estadístico de dato sociodemográfico - Edad.....	29
Tabla N° 7. Análisis estadístico de dato sociodemográfico – Nivel de educación	29
Tabla N° 8. Análisis estadístico de dato sociodemográfico – Nivel de ingreso.....	29
Tabla N° 9. Percentiles para determinar el nivel de Operaciones Humanas	30
Tabla N° 10. Percentiles para determinar el nivel de Identidad Corporativa.	32
Tabla N° 11. Percentiles para determinar el nivel de Desarrollo Humano.....	33
Tabla N° 12. Percentiles para determinar el nivel de Gestión del Capital Humano.....	34

Lista de Figuras

Figura N° 1. Un modelo de alineación para el capital humano	19
Figura N° 2. Brechas de la dimensión Operaciones Humanas	31
Figura N° 3. Brechas de la dimensión Identidad Corporativa	32
Figura N° 4. Brechas de la dimensión Desarrollo Humano	33
Figura N° 5. Brechas de la Variable Capital humano y dimensiones.....	33

Resumen

El propósito de la presentación tesis fue determinar el nivel de gestión del capital humano para poder visualizar en qué estado se encuentra el proyecto especial Olmos tinajones, actualmente existen problemas en la formación de capital humano un tema que se viene trabajando años atrás debido a su escasez un buen personal, así mismo se menciona de un mal reclutamiento donde no informan abiertamente las actividades a realizar de la vacante a ocupar. Por lo tanto, el objetivo general fue determinar el nivel de gestión del capital humano en la sede principal de Chiclayo del proyecto especial Olmos tinajones, 2019. La investigación cuenta con un enfoque cuantitativo-aplicado, con un diseño no experimental-transversal, cuyo modelo desarrollado pertenece a Marcel van Marrewijk y Joanna Timmers (2014) en el cual nos muestran sus tres dimensiones que son operaciones humanas, identidad corporativa y desarrollo humano, el cuestionario consta de 27 ítems, la escala Likert es de 1 al 7. Se concluyó que el nivel de la gestión del capital humano es medio debido a la falta de motivación y por no sentirse indispensables para la entidad, por otro lado, el nivel de las dimensiones: operaciones humanas, identidad corporativa y desarrollo humano resultaron ser del nivel medio debido a que los ítems estudiados no logran la máxima puntuación por los problemas presentes en el proyecto especial Olmos tinajones, 2019.

Palabras clave: Desarrollo humano, Gestión del capital humano, identidad corporativa, operaciones humanas.

Clasificaciones JEL: M12, Y40 y I89

Abstract

The purpose of the thesis presentation was to determine the level of human capital management in order to visualize the state of the Olmos tinajones special project. Currently, there are problems in the formation of human capital, an issue that has been working for years due to its scarcity. a good staff, also mentioned a bad recruitment where they do not openly report the activities to be carried out of the vacancy to be filled. Therefore, the general objective was to determine the level of human capital management at the Chiclayo headquarters of the special project Olmos tinajones, 2019. The research has an applied quantitative approach, with a non-experimental-transversal design, whose model developed It belongs to Marcel van Marrewijk and Joanna Timmers (2014) in which they show us its three dimensions that are human operations, corporate identity and human development, the questionnaire consists of 27 items, the Likert scale is from 1 to 7. It was concluded that the level of human capital management is medium due to lack of motivation and not feeling indispensable for the entity, on the other hand, the level of dimensions: human operations, corporate identity and human development turned out to be medium level because the items studied do not achieve the highest score for the problems present in the special project Olmos tinajones, 2019.

Keywords: Human development, Human capital management, corporate identity, human operations.

JEL Classifications: M12, Y40 y I89

I. Introducción

Zeb, Abdullah, Javaid & Asad (2018) mencionan que, el capital humano son los empleados de las organizaciones y su desempeño es un indicador clave para que la organización logre sus objetivos. El desempeño de los empleados es una de las construcciones más importantes como en gestión de recursos humanos, los empleados son el activo más costoso para cualquier organización, ya que pueden aumentar o destruir el estado de la empresa y pueden afectar la rentabilidad.

Actualmente las empresas localizadas en la ciudad de Chiclayo no son ajenas a esta realidad, debido a que el capital humano siempre ha sido la fuerza motora para el surgimiento y seguimiento de las organizaciones en general. En el sector público se ha observado más problemas de acuerdo a la formación del capital humano y la retención de talento, así mismo no se le brinda la atención debida a la necesidad de tener un personal calificado porque internamente nadie es indispensable y la rotación de este personal es un poco constante, esto se debe a que no se comprometen del todo dentro de las organizaciones.

Abdul (2017) menciona que la retención de empleados es mantener a los empleados capaces y con buen desempeño en la organización durante un período más largo para lograr una ventaja competitiva. Por lo tanto, la retención de empleados debe considerarse más importante que la contratación de un nuevo empleado.

En el Proyecto Especial Olmos Tinajones (PEOT) cuya organización es la responsable de la supervisión, ejecución, mantenimiento y operación de las obras de infraestructura que componen ambos proyectos hidráulicos en conjunto con el gobierno regional, actualmente existen problemas en la formación del capital humano que de acuerdo a una entrevista exploratoria al asistente de recursos humanos Gonzales (2019) mencionó que existe un alto porcentaje de colaboradores con bajo rendimiento con respecto a las tareas que se les encomienda, en las distintas áreas de la entidad, no existe equilibrio entre profesionales versus técnicos, esto crea inconvenientes a la hora de realizar las tareas porque el profesional se sobrecarga y la falta de técnicos para las áreas respectivas es mínima, tal es el caso de los locadores.

El problema se inicia porque no se realiza de manera adecuada el reclutamiento, no se informa abiertamente sobre las vacantes a ocupar, es así que, los candidatos seleccionados no se adecuan mayormente en el perfil del puesto y posteriormente se incorporan a la organización.

Es aquí cuando ocurren los problemas laborales por la falta de entendimiento sobre las tareas que deben realizar, sin embargo, la organización intenta instruirlos de manera adecuada para que conozcan lo relacionado con su puesto.

El Proyecto Especial Olmos Tinajones no retiene personal que cumple con los requisitos para el puesto y reemplazan inmediatamente cuando éste cumple el tiempo de trabajo establecido. También el problema es que cuando el colaborador ve que no puede realizarse profesionalmente o crecer en lo que le gusta, opta por el retiro debido a que no encuentra motivación suficiente para desarrollarse en el área respectiva, generando para la entidad pérdidas en proyectos, reinicios de trabajos, entre otros.

Referente a la problemática mencionada se llega a la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué nivel se encuentra la gestión del capital humano en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones?, de la misma forma se plantean el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de la gestión del capital humano en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, junto a los objetivos específicos: Determinar el nivel en que se encuentra las operaciones humanas, identidad corporativa y el desarrollo humano en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.

El capital humano es considerado como un recurso muy importante dentro de la empresa, porque ayuda al cumplimiento de los objetivos de la misma, y si se ve afectado, se reflejará en las tareas por cumplir y en el desempeño dentro de su trabajo, por ende es relevante que los directivos fortalezcan las emociones positivas en su personal con el fin de acrecentar su motivación, productividad, identidad y diferentes compromisos con su empresa. (Pedraza, 2019)

El tema tratado es de vital importancia para toda organización, en el caso del PEOT, es un tema el cual se viene trabajando años atrás debido a los escasos de un buen capital humano y lo que genera no llegar a contratar las personas adecuadas para las tareas debido a que existe un mal proceso de reclutamiento, selección, incorporación, capacitación y retención del personal, resultando interesante para los encargados de las áreas establecidas dentro del Proyecto Especial Olmos Tinajones accediendo inmediatamente a la investigación.

A continuación, la investigación se encuentra fragmentada en ocho capítulos, donde en el capítulo I se encuentra la introducción, capítulo II se hace mención el marco teórico donde se detalla los antecedentes y bases teórico científicas de acuerdo a la variable en estudio; el

capítulo III se manifiesta la metodología que cuenta con diez sub-partes que son: Tipo y nivel de investigación, Diseño de investigación, Población, muestra y muestreo, Criterios de selección, Operacionalización de variables, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Procedimientos, Plan de procesamiento y análisis de datos, Matriz de consistencia, Consideraciones éticas; en el capítulo IV hace mención los resultados obtenidos y la discusión que se realiza en base a los antecedentes y bases teóricas; capítulo V se detalla las conclusiones; capítulo VI las recomendaciones; capítulo VII la lista de referencias y el capítulo VIII sus respectivos anexos.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del problema

Cuesta y Valencia (2017) tienen como objetivo caracterizar el contexto actual del capital humano en lo internacional y lo nacional, a través de las tendencias principales en su gestión y los problemas fundamentales a que se enfrentan las organizaciones laborales, así como los desafíos fundamentales para Cuba. Los métodos utilizados fueron el análisis documental y la observación directa comprendiendo el primero a autores e instituciones reflejados en la literatura científica internacional, y el segundo a autores nacionales.

Como resultados se obtuvo que se logró caracterizar el contexto actual del capital humano a través de las tendencias principales en su gestión, expresados por la gestión del liderazgo, talento humano, la planificación estratégica de los RH y el compromiso. Así mismo, los problemas principales a enfrentar requerirán de aumento en el nivel de gestión del capital humano, la estimulación, con mejoras en las condiciones de trabajo, en el diseño de la organización del trabajo por equipos flexibles y proyectos, junto a un significativo esfuerzo en la formación por competencias laborales.

Se resalta que los desafíos a la gestión del capital humano en el país se vinculan a la recuperación de estudios técnicamente argumentados de seguridad y salud, fortalecimiento de la organización del trabajo, sin perder la perspectiva del concepto de capital humano.

Cuentas (2018) tiene por objetivo analizar las estrategias de gestión del capital humano, con respecto a los docentes, en la Facultad de Educación de una universidad de Lima, de acuerdo a la metodología esta investigación es exploratoria, y se utilizó el modelo mixto, donde la parte cuantitativa comprendió al análisis estadístico de las encuestas y la parte cualitativa consistió en el análisis de las entrevistas realizadas a los directivos de la institución, cuya muestra es no probabilística intencional. Los resultados mostraron que la facultad de la educación de la universidad no cuenta con una gestión que priorice el capital humano como elemento fundamental en el desarrollo de la organización, debido a que el 71% de los docentes expresó desconocer el proceso de contratación de los nuevos docentes, también manifestaron que las reuniones entre directivos y docentes son esporádicas y no se toman en cuenta los aportes y opiniones de los docentes.

Así mismo, el 57% de los docentes encuestados manifestaron que las capacitaciones, talleres entre otras actividades se realizan pocas veces, es decir se realiza, pero no como parte de un proceso de planificación sino a criterio de los directivos por alguna demanda urgente que se presente, por último, el 71% de los encuestados expresaron no conocer algún incentivo que otorgue la institución. Aunque el 29% identificó el reconocimiento personal como único incentivo, los directivos expresan estar conformes y aceptan, pero no les parece atractiva.

Kihari y Gachunga (2016) tiene por objetivo evaluar el efecto de las estrategias de gestión del talento en la retención de empleados en la industria de seguros. Este estudio se realizó dentro de la industria de seguros, de los cuales se muestrearon 5 empresas. El estudio fue descriptivo, ya que los encuestados solo describieron los fenómenos, pero no participaron en ninguna manipulación de las variables. La población objetivo estaba constituida por 200 asistentes y gerentes. Se seleccionaron muestras de 70 personas de acuerdo con un método de muestreo aleatorio simple. Los resultados del estudio indican que el 62.0% de los encuestados opinaron que varias estrategias de adquisición de talento afectan la retención de empleados dentro de la industria de seguros, mientras que el 38.0% opinaron que varias estrategias de adquisición de talento no afectaron la retención de empleados dentro de la industria de seguros. Los hallazgos del estudio indican que la mayoría de los encuestados opinaron que la organización atrajo la oferta de préstamos subvencionados como estrategia de atracción de talento, esto implica que el plan tendría o tendría un resultado positivo y atraería a más miembros que absolvieran al talento. Los hallazgos del estudio también revelaron que la mayoría de los encuestados opinaban que la organización ha establecido estrategias adecuadas de adquisición de talento que tienen un impacto directo en la retención.

Siti, Ismi, Fatimah y Zoharah (2018) tienen como objetivo principal examinar la relación entre las prácticas de recursos humanos y la retención de talento y, al mismo tiempo, determinar el factor dominante que contribuye a la retención de talento entre el personal profesional y administrativo en la Uni A. Los métodos descriptivos y correlacionales se utilizaron como el diseño del estudio y un total de 381 profesionales y personal de administración se seleccionaron utilizando un método de muestreo aleatorio simple no proporcional. Se distribuyeron cuestionarios autoadministrados y se recogieron 282 respuestas (74%).

En los resultados se indica que la práctica de recursos humanos que consta de ocho variables se correlaciona significativamente con la retención. Se encontró que el ambiente de

trabajo organizacional tiene la correlación más fuerte con la retención, el ajuste de persona-organización y el trabajo en equipo. En segundo lugar, el resultado también confirma que existe una influencia significativa de la práctica de recursos humanos en la retención de talento. Aparentemente, se encontró que el ambiente de trabajo era la práctica dominante de recursos humanos para retener el talento en la Uni A y también revela que se encontró que el modelo de compromiso organizacional era más efectivo para medir la influencia del PRH en la retención en comparación con la intención de mantener el modelo. Por lo tanto, a partir del estudio, se puede concluir que el entorno laboral es la práctica clave de los recursos humanos para retener el talento en la Uni A, seguido por el liderazgo organizativo y el ajuste persona-organización. Ignorar esta relación será un riesgo para la retención de talento en Uni A y afectará la función y el rendimiento de la universidad.

Akunda, Chen y Ndwigna (2018) tienen por objetivo analizar el propósito y las estrategias utilizadas para la gestión del talento, utilizando un enfoque de estudio de caso que combina el uso de la Cuenta Reflexiva (un análisis retrospectivo) y el análisis de contenido de los informes de las empresas, este documento identifica las prácticas de gestión de recursos humanos implementadas por una empresa, MTN-Uganda, como un caso que proporciona evidencia a los profesionales de recursos humanos. de la utilidad práctica de diversas estrategias de gestión y retención del talento.

Como resultados se halló que no existe una fórmula única de éxito para la retención de talento. La mayoría de estos programas implicarán el uso de enfoques mixtos. El tipo de enfoque que se utilizará en estos programas puede variar a veces según la industria empresarial o incluso la dinámica cultural en el entorno laboral. El rol de HRM es identificar qué tipo de enfoques usar. La retención de talentos está vinculada a la necesidad de que las organizaciones protejan a su fuerza laboral de la caza furtiva y las organizaciones de alto costo incurran. Además de esto, las personas que tienen la responsabilidad de supervisar la implementación de estos programas deben comprender el valor de la comunicación efectiva dentro de una organización y deben conocer las formas de proporcionar comentarios constructivos a los miembros que forman parte de sus grupos de trabajo.

Tovar. (2016) tiene por objetivo analizó la teoría del capital humano que propuso Becker y se compara con la manera en que se imparte la capacitación que ofrece la cadena comercial Oxxo en México, en cuánto a la metodología realizó una comparación entre la teoría del capital humano de Becker (1964) y la práctica del entrenamiento en la organización. también se

contrastó con los resultados que encontraron Kessler y Lulfesmann (2006) en su estudio sobre capital humano.

El resultado es que el entrenamiento general tiene un peso importante dentro del rubro de la organización. Es un aspecto destacable que haya empresas que le dediquen recursos a los empleados que menos instrucción poseen ya que al buscar que ellos se superen, están promoviendo que la población también se desarrolle y contribuyendo a que se conforme una ciudad de aprendizaje. También se pudo constatar que la cadena comercial oxxo a través del entrenamiento que ofrece a sus empleados, contribuye a que monterrey, nuevo León sea constituida como una ciudad de aprendizaje, aunque es sólo un aspecto dentro de los tantos que hay por cumplir.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Capital humano

Boninelli y Meyer (2004) postulan que el capital humano es la fuente y la fuente de la innovación y la principal base de la percepción. Por lo tanto, significa que los recursos más importantes son los recursos humanos que ponen todos los demás recursos en productividad. Las universidades se han vuelto más conscientes de invertir en sus empleados ahora más que nunca. Esto es una consecuencia del hecho de que las organizaciones están comenzando a apreciar que, para mantener una ventaja en la economía global, deben acentuar la necesidad de desarrollar y retener a su personal especializado. Por esta razón, las organizaciones se dan cuenta de los beneficios financieros que pueden obtener de estos empleados, a menudo denominados capital humano (Biocaglia, 2006).

2.2.2. Elementos del capital humano

a. Reclutamiento del capital humano.

Considerado como el primer paso dentro de los procesos de gestión del capital humano, el cual viene a ser un conjunto de técnicas, que se usan con el objeto de captar la cantidad más elevada de aspirantes potencialmente calificados, con posibilidades de alcanzar algún espacio o cargo dentro de la empresa o institución (Chiavenato, 2002).

Anosh, Hamad y Batoool (2014), mencionan que la contratación es el proceso que ocurre antes de la selección. El objetivo del reclutamiento es apoyar al candidato que sea adecuado

para este trabajo y también verificar los logros y la capacitación que están calificados para hacer algo.

b. Selección del capital humano

Se pretende seleccionar el empleo que mejor se ajuste al perfil de un candidato; esto asegura que el sujeto que se presenta llegue a adecuarse al puesto solicitado, asimismo, se busca que aquellas cualidades y habilidades que presenta sean mejor utilizados en beneficio de la organización (Casma, 2015).

Anosh, Hamad y Batoool (2014), siguiendo el proceso, explican que después de agregar un candidato a la lista corta, se inicia un proceso de selección. La organización de un evento o actividad implica hacer todos los arreglos necesarios que quieran para probar el método HRM para hacer un negocio cada vez más exitoso. HRM quiere organizar el proceso de aprendizaje de habilidades de recursos humanos.

c. Incorporación del capital humano.

Una vez que se contrata a los trabajadores se lleva a cabo un periodo llamado de inducción, la cual consiste en brindar información respecto al funcionamiento y políticas de la empresa; esta parte del proceso permite adaptar al trabajador a su nuevo empleo, familiarizarlo con sus funciones e integrarlo socialmente (Casma, 2015).

Según Ramírez (2005) las compañías eficientes compiten con mayor firmeza y refuerzan su competitividad, detectando, incorporando, desarrollando y reteniendo al mejor personal y así generar en las empresas las condiciones y el ambiente que permita la potencialización de las personas propiciando un ciclo de creciente productividad.

Así mismo, también menciona qué, la capacidad de atraer, retener y medir competencias y de desarrollar el capital intelectual de las organizaciones. A partir de la revaluación del talento, los conocimientos y la experiencia de quienes integran una organización, resulta claro que la competencia de las organizaciones por contratar al mejor personal, hacerlo más competitivo y retenerlo será muy abierta y muy activa. De esta forma, la capacidad competitiva de las organizaciones dependerá en gran medida de su habilidad para incorporar y conservar a los mejores y más competentes recursos humanos y darles los conocimientos y las herramientas que les permitan potenciar su desarrollo y contribuir a mantener y fortalecer el posicionamiento en los mercados.

d. Capacitación del capital humano.

Es la parte en la cual se busca el desarrollo de las cualidades de los trabajadores, con la finalidad de que tengan un mejor desenvolvimiento en su puesto e incrementen la productividad, y de esta manera adquieran las metas de la organización. La capacitación, tiene entre sus propósitos, el influir sobre la conducta de dichos trabajadores, asimismo, a través de sus actividades intenta mejorar aquellas habilidades propias del cargo en el cual se desempeña el trabajador (Casma, 2015).

Anosh, Hamad y Batoool (2014), mencionan que la empresa u otra organización, el departamento de recursos humanos es el departamento responsable de la contratación, la capacitación y el bienestar del personal. Eso es muy lógico e importante para mejorar la gestión de recursos humanos en el crecimiento gradual o la formación de algo en la organización.

e. Retención del capital humano.

Es común que los empleados al presentárseles una mejor oferta de trabajo no dudan en dejar a la organización o cambiar de empresa, en ese sentido la oficina de recursos humanos desarrolla actividades orientadas a evitar la migración de talentos. La retención de los trabajadores es una preocupación para las empresas, ya que en estos tiempos no es tan sencillo conseguir empleados altamente calificados. Las organizaciones que logran la satisfacción de sus empleados, tanto en el plano personal como familiar, tienen de alguna manera garantizada la permanencia de sus trabajadores en sus respectivas empresas. Según Casma (2015), el término retención se refiere al mantenimiento de determinados trabajadores catalogados como personas “talentosas” por la organización, ya sea por medio de estímulos económicos y académicos, u otros de índole no remunerativos, deben considerarse las políticas que incluyan promocionar al trabajador, asimismo, los incentivos u otros beneficios sociales deben estar presentes en dichas políticas; estos estímulos tienen la finalidad de comprometer al trabajador para que no desista de su empleo y pueda continuar brindando su talento a la institución.

Por otro lado, según De Long y Davenport (2003) opinaron que la retención de empleados es una oportunidad estratégica para que cualquier organización mantenga una fuerza laboral competitiva. Messmer (2006) sugiere que la retención se mejora cuando a los empleados se les ofrece compensación y beneficios, tienen una cultura de trabajo de apoyo, pueden desarrollar y avanzar, equilibrar el trabajo y las actividades de la vida. Las universidades en

Nigeria son ahora altamente competitivas. Para que sobrevivan y mantengan sus calificaciones, necesitan atraer, desarrollar, retener y motivar a personal competente. Las universidades, como cualquier organización, necesitan una estrategia para que puedan brindar excelentes servicios y productos que puedan alcanzar una ventaja competitiva.

Deros, et al. (2008), los programas de gestión del talento (capital humano) se esfuerzan por desarrollar y retener a los empleados con un alto potencial y esto proporciona a la organización un personal competente que tendrá un impacto en su rendimiento. Es la gente la que crea valor al usar los activos corporativos para crear servicios que otros necesitan. Brundage (2010) destacó la importancia de la retención de talento al afirmar que la gestión eficaz del talento es un proceso continuo y debe ser parte de la cultura organizacional. El futuro de las universidades en Nigeria depende de la adquisición, el desarrollo y la retención de personas con talento para crear la capacidad de liderazgo y el talento necesarios para implementar nuevas estrategias a fin de satisfacer las necesidades actuales y futuras.

Frank (2004) define la retención como el esfuerzo de un empleador por mantener trabajadores deseables para cumplir con los objetivos establecidos. Morton (2005) considera que las organizaciones están trabajando para retener a sus empleados siguiendo diferentes estrategias para retener a sus mejores talentos.

El reclutamiento debe hacerse de acuerdo con las necesidades de la organización y sus objetivos futuros, teniendo en cuenta la retención de los empleados. Uren (2007) afirma que las organizaciones deben tener la capacidad de atraer talento del fondo de recursos y, en este sentido, el sitio de la carrera de la organización es lo más importante.

2.2.3. La gestión del capital humano: un modelo de alineación para el capital humano

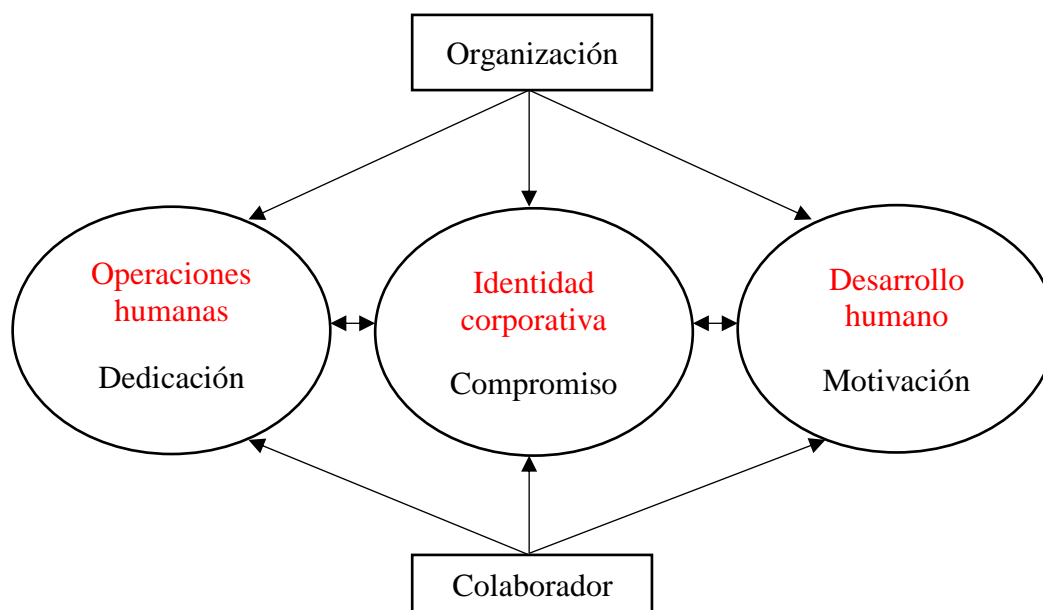


Figura N° 1. Un modelo de alineación para el capital humano

Operaciones humanas

El siguiente dominio, "operaciones humanas", representa todas las tareas y la ejecución de las actividades planificadas. Cuando los procesos operativos y de soporte tienen lugar en un contexto de diálogo y alineación, los empleados muestran dedicación y alta productividad. (Marcel van Marrewijk y Joanna Timmers, 2014)

Es un proceso de alineación entre los individuos y la organización, la misión, la visión y los objetivos de la empresa se formulan y, finalmente, se traducen en tareas y responsabilidades individuales (implementación de políticas). La situación en la que se encuentra la organización es la organización orientada estratégicamente hacia la flexibilidad, la creatividad, la eficacia o la eficiencia, y las capacidades individuales determinan qué rol optan los gerentes y los empleados para llevar a cabo las tareas adecuadas. Además, el grado de empoderamiento y los indicadores de desempeño individual se determinan de mutuo acuerdo. (Marcel van Marrewijk y Joanna Timmers, 2014)

Identidad corporativa

En primer lugar, el objetivo de HCM es el desarrollo proactivo y la estimulación de la identidad y la cultura corporativa de la organización. Collins y Porras (1994) han demostrado que una sólida cultura empresarial es de gran importancia para la supervivencia y el éxito corporativo. La misión de la empresa y los valores de apoyo influyen enormemente en la identidad corporativa, las políticas, las estructuras institucionales y, por lo tanto, el comportamiento corporativo, también con respecto a sus empleados. Compañías exitosas - Collins y Porras hablan de compañías visionarias - prestan mucha atención a la comunicación de la visión de la compañía y los valores organizacionales. De esta manera, la identidad corporativa puede inspirar a los empleados a desempeñarse de la mejor manera posible.

De acuerdo con Drucker (1952), la gerencia también necesita una identidad corporativa como referencia: "las nuevas tareas exigen que el gerente del mañana arraigue todas las acciones y decisiones en la base de los principios, que guíe no solo a través del conocimiento, la competencia y la habilidad, sino a través de la visión, coraje e integridad". (Marcel van Marrewijk y Joanna Timmers, 2014)

Crear una cultura empresarial es una calle de dos vías: solo de arriba hacia abajo nunca funcionaría (Marrewijk & Hardjono, 2001). La alineación entre los valores personales y de la empresa caracteriza a las organizaciones exitosas. El número creciente de "organizaciones impulsadas por valores" (Barrett, 2000) muestra la importancia de esta dimensión de las organizaciones.

Desarrollo humano

Las organizaciones innovan y las tecnologías y los mercados cambian. Para poder mantenerse al día con estos desarrollos, los empleados, el capital humano, también necesitan desarrollarse. (Marcel van Marrewijk y Joanna Timmers, 2014)

Para ser aprendido y capacitado para las competencias. En el nivel organizativo, el "aprendizaje" se establece cuando las organizaciones:

Determinan estructuralmente la necesidad de conocimiento y un perfil de competencia colectiva, y utilizar esto como base para el desarrollo humano.

Crear "bucles" de aprendizaje dentro de los procesos de la empresa, a través de los cuales pueden mejorar continuamente.

Dentro de este dominio, se debe establecer una alineación, entre el ritmo del desarrollo dentro y fuera de la organización y la dirección y el alcance del desarrollo de la competencia con respecto a los empleados individuales. Los objetivos y el enfoque de "Inversores en la gente" están muy bien relacionados con este aspecto crucial de HCM. Las necesidades individuales de los profesionales (trabajadores del conocimiento) en particular, están dirigidas en gran medida a las posibilidades de desarrollo que ofrecen un trabajo y un empleador. Un enfoque personal, dirigido a facilitar esta necesidad en sintonía con las posibilidades y necesidades de la organización, apoya la motivación del individuo. Existen herramientas de monitoreo probadas empíricamente para medir y evaluar la motivación individual.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

La presente tesis tiene un enfoque cuantitativo, porque busca medir la variable propuesta (Casma, 2015). Siendo de esta manera una investigación del tipo aplicada porque se estudiará un problema administrativo conocido por el investigador, quien buscará además dar una solución. Por otro lado, el estudio es de nivel descriptiva porque va a comprobar la teoría metodológica (Casma, 2015)

3.2. Diseño de investigación

La presente tesis tiene un diseño No experimental, ya que no se manipulará la variable, de corte trasversal, es decir la información será levantada en un determinado tiempo. Para esto se diagnosticará la situación actual de la empresa Proyecto Especial Olmos Tinajones.

3.3. Población, muestra y muestreo

La presente investigación cuenta con una población finita, el número de personas es conocido. La empresa cuenta con 148 personas distribuidas en las diferentes áreas como: Recursos Humanos, Abastecimiento, Administración, entre otras.

3.4. Criterios de selección

La presente investigación dado que está orientada al estudio del caso de una empresa la población quedo delimitada por el tamaño de trabajadores existentes.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla N° 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala	Técnica / Instrumento
Gestión del capital Humano	Boninelli y Meyer (2004) postulan que el capital humano es la fuente de la innovación y la principal base de buena percepción.	Operaciones humanas	Reclutamiento y selección: perfil de función de vacantes	Escala Tipo Likert	Encuesta / Cuestionario
			Planificación del personal: naturaleza y cuantía		
			Sistemas de trabajo y tareas		
			Evaluación		
			Recompensa		
		Participación			
		Identidad Corporativa	Reclutamiento y selección: perfil personal de los candidatos dirigidos a estándares y valores		
			Evaluación		
			Recompensa		
			Participación		
		Desarrollo humano	Socialización		
			Reclutamiento y selección: perfil educativo del candidato		
			Planificación del personal: naturaleza y cuantía		
			Evaluación		
			Recompensa		
			PTDP		
		Entretenimiento y desarrollo			
		Participación			

Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, por lo cual la técnica a utilizar es la encuesta y cuyo instrumento será el cuestionario, que permitirá la recopilación de la información de la empresa Proyecto Especial Olmos Tinajones; dicha encuesta tiene base en la investigación de Marcel van Marrewijk y Joanna Timmers (2014), quien habla de la variable a investigar la cual es Capital Humano, señalando sus 3 dimensiones que son: Operaciones humanas, Identidad corporativa y Desarrollo humano.

Por otro lado, se tiene que los ítems del cuestionario será una cantidad de 27.

3.7. Procedimientos

El proceso de recolección de datos se desarrolló en primer lugar, solicitando la autorización correspondiente de la gerencia de la empresa Proyecto Especial Olmos Tinajones, en la cual se coordinó con el asistente de personal de recursos humanos los días de visita para la recolección de la misma, que fueron 19 y 20 de setiembre del año 2019.

El jefe conversó con todos los colaboradores de la empresa para darles un alcance de lo que se realizó, solicitando su participación y colaboración. Luego se hizo una breve presentación por parte del investigador y se aplicaron las encuestas en 4 o 6 rondas 2 veces por los 2 días que se visitó la empresa. Finalmente se realizó el conteo correspondiente para verificar que las encuestas estén completas y llenadas correctamente.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En este acápite se utilizó la información organizada en el paquete estadístico para el cumplimiento de los objetivos de investigación. Se procedió a medir cada una de las dimensiones para luego obtener un resultado del nivel de capital humano. Luego se calculó el alfa de cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos determinado.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla N° 2. *Matriz de consistencia*

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis Principal	Variable	
¿En qué nivel se encuentra la gestión del capital humano en la sede principal de Chiclayo del proyecto especial Olmos tinajones, 2019?	Determinar el nivel de gestión del capital humano en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.	La investigación no cuenta con hipótesis.	Independiente: Gestión del capital humano	
	Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores
	Determinar el nivel en que se encuentra las operaciones humanas del capital humano en la sede principal de Chiclayo del proyecto especial Olmos tinajones, 2019.	Gestión del capital humano	Operaciones humanas	Reclutamiento y Selección: perfil de función de vacantes
	Determinar el nivel en que se encuentra la identidad corporativa del capital humano en la sede principal de Chiclayo del proyecto especial Olmos tinajones, 2019.			Planificación del personal: naturaleza y cuantía
	Determinar el nivel en que se encuentra el desarrollo humano del capital humano en la sede principal de Chiclayo del proyecto especial Olmos tinajones, 2019.			Sistemas de trabajo y tareas
				Evaluación
				Recompensa
			Identidad Corporativa	Reclutamiento y selección: perfil personal de los candidatos dirigidos a estándares y valores
				Evaluación
				Recompensa
				Participación
			Desarrollo humano	Reclutamiento y selección: perfil educativo del candidato
				Planificación del personal: naturaleza y cuantía
	Evaluación			
	Recompensa			
	PTDP			
	Entretenimiento y desarrollo			
	Participación			

Método(enfoque), Diseño y Tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos
Método(enfoque): Cuantitativo	Población: Finita – 148 colaboradores	<p style="text-align: center;">Procedimiento: Visita y autorización (2 veces por los 2 días autorizados) Coordinación de horarios Evaluación del instrumento Conteo final de cuestionarios.</p> <p>Procesamiento: En este acápite se procederá para utilizar la información organizada en el paquete estadístico para el cumplimiento de los objetivos de investigación. En este caso se procederá a medir cada una de las dimensiones para luego obtener un resultado del nivel de capital humano. Previamente se va a llevar a cabo el cálculo del alfa de cronbach para fines de determinar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos determinado.</p>
Diseño: No experimental y de corte transversal	Muestra: Censal	
Enfoque: Cuantitativo		
Tipo de investigación: Aplicada Nivel: Descriptiva		

3.10. Consideraciones éticas

Los datos personales de los encuestados se mantendrán bajo confidencialidad, se protegerán, las preguntas del cuestionario con fines de investigación. Buscamos el respeto por las personas que participaron siendo de diferentes edades presentes en la organización desde jóvenes hasta adultos mayores, haciendo referencia que estas personas tienen el derecho de ser tratadas como seres humanos dignos y respetar significa reconocer que estas mismas personas toman decisiones propias y tienen sus propias opiniones sin discriminación por su edad.

El principio de beneficencia es compromiso para no causar daño a otro ser humano, no usar la información para un fin que no sea la investigación, comprometidos a cuidar los datos de este estudio. Tuvimos el consentimiento tanto de la gerencia general de la entidad como la de los trabajadores, se mantuvo el respeto por la intimidad de los participantes, buscamos beneficiar a los participantes con el resultado de la investigación sobre la gestión de los trabajadores de la entidad.

IV. Resultados

4.1. Resultados

En cuanto a resultados, se muestran a través de los objetivos planteados respecto al problema de la investigación aplicado a los 148 trabajadores que se adaptaron a los criterios explicados durante la investigación con la finalidad de determinar el nivel de gestión de capital humano en la sede principal de Chiclayo del PEOT, 2019.

4.1.1. Confiabilidad y validez

Confiabilidad

Tabla N° 3. *Confiabilidad de variable y dimensiones*

Variable y dimensiones	Confiabilidad	Interpretación
Capital Humano	,765	Aceptable
Operaciones humanas	,767	Aceptable
Identidad corporativa	,702	Aceptable
Desarrollo humano	,754	Aceptable

*según el alfa de cronbach

La confiabilidad de la variable Capital Humano y de las dimensiones operaciones humanas, identidad corporativa y desarrollo humano se encuentran con un valor $>0,7$ lo que lo hace aceptable.

Validez

Tabla N° 4. *Validez del instrumento*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,558
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8,378
	gl	3
	Sig.	,039

La validez del instrumento según la prueba de KMO y Bartlett es de 0,558. Siendo el 55,8% de aceptabilidad, según los encuestados.

4.1.2. Datos Sociodemográficos

		Sexo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	116	78
	Femenino	32	22
	Total	148	100

Tabla N° 5. Análisis estadístico de dato sociodemográfico - Sexo

		Edad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 a 25	3	2
	26 a 35	6	4
	36 a 45	37	25
	46 a 55	83	56
	56 a más	19	13
	Total	148	100

Tabla N° 6. Análisis estadístico de dato sociodemográfico - Edad

		Nivel de educación	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bachiller	87	59
	Licenciado	40	27
	Magister	18	12
	Doctor	3	2
	Total	148	100

Tabla N° 7. Análisis estadístico de dato sociodemográfico – Nivel de educación

		Nivel de ingreso	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	930 a 1500	9	6
	1501 a 2500	70	47
	2501 a 3500	41	28
	3501 a 4500	22	15
	4501 a más	6	4
	Total	148	100

Tabla N° 8. Análisis estadístico de dato sociodemográfico – Nivel de ingreso

De acuerdo a los datos sociodemográficos obtenidos se tiene que el 78,4% son hombres debido a que la mayor parte del personal son ingenieros los cuales se encuentran con disponibilidad inmediata para gestionar cualquier trámite y dirigirse a la obra; en lo que respecta la edad el 56% son trabajadores entre las edades de 46 a 55 años como también el 25% se encuentra entre las edades de

36 a 45 años, el primer dato se debe a que los trabajadores llevan tiempo laborando en el PEOT por su experiencia, el segundo dato son los trabajadores que tienen la capacidad intelectual para acoplarse en los proyectos de gran tamaño; sobre el nivel de educación el 59% son bachilleres o pertenecen al nivel superior y el 27% tienen el grado de licenciado y por último el nivel de ingreso según el 47% oscila entre los 1501 a 2500 soles lo que es un sueldo determinado por el estado de acuerdo al grado académico que persiste en la entidad.

4.1.3. Determinar el nivel de operaciones humanas en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.

Respondiendo al primer objetivo específico, se obtuvo que el nivel en base a la media fue MEDIO, con un valor de 5.04, se detecta en el ítem “Pregunta Operaciones Humanas N°05” con una brecha de 2.74 lo que hace del ítem la pregunta menos valorada, debido a que algunos colaboradores no cumplen con los requisitos específicos para el puesto de trabajo en el que se encuentran porque no están lo suficientemente capacitados, otro punto importante viene del lado de los colaboradores quienes en su mayoría no logran expresar sus ideas, aportes y contribuciones hacia sus directivos porque no existe la confianza suficiente para entablar una conversación laboral.

La segunda brecha es el ítem “Pregunta Operaciones Humanas N°01” con un valor de 2.64 la cuál expresa que no siempre se cumplieron con los requisitos especificados para el puesto debido a que la mayoría de los colaboradores no están ubicados de acuerdo a su carrera profesional y por ende necesitan para poder cumplir con los requisitos que requiere dicha área.

La tercera brecha es el ítem “Pregunta Operaciones Humanas N°06” con un valor de 2.36 expresando que, aunque existe un reglamento que oriente al cumplimiento de la disciplina los colaboradores no son conscientes de su existencia o no le toman consideración porque evita que los procesos se cumplan correctamente.

Tabla N° 9. *Percentiles para determinar el nivel de Operaciones Humanas*

PERCENTILES	CALIFICACIÓN SEGÚN PROMEDIO
ALTO	5, 57 - 7
MEDIO	4, 57 – 5, 56
BAJO	1 – 4, 56



Figura N° 2. Brechas de la dimensión Operaciones Humanas

4.1.4. Determinar el nivel de identidad corporativa en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.

Respondiendo al segundo objetivo específico, se obtuvo que el nivel en base a la media fue MEDIO, con un valor de 5.16, debido a que existe una brecha de 2.90 en el ítem “Pregunta Identidad Corporativa N°02”, demostrando que la mayoría de trabajadores no tienen las capacidades adecuadas para el puesto en el que se encuentran, el motivo es que no se encuentran identificados con el PEOT de manera que no se sienten a gustos en las área donde se desempeñan, otra razón es el clima laboral que no permite desenvolverse adecuadamente por los problemas internos que tienen como toda empresa como falta de comunicación entre las áreas, desconfianza entre los colaboradores.

La segunda brecha es el ítem “Pregunta Identidad Corporativa N°03” con un valor de 2.20, expresa que, los criterios de evaluación son poco conocidos por los colaboradores porque dentro de la entidad no se esfuerzan por hacer cumplir las normas desde la asistencia entre otros.

La tercera brecha es el ítem “Pregunta Identidad Corporativa N°08” con un valor de 2.19, porque el trato amable sólo ocurre cuando se necesita un favor más no de iniciativa propia, esto

ocurre tanto entre colaboradores como en directivos siendo más claras las relaciones interpersonales no se encuentran bien establecidas.

Tabla N° 10. *Percentiles para determinar el nivel de Identidad Corporativa.*

PERCENTILES	CALIFICACIÓN SEGÚN PROMEDIO
ALTO	5,64 - 7
MEDIO	4,76 – 5,63
BAJO	1 – 4,75



Figura N° 3. *Brechas de la dimensión Identidad Corporativa*

4.1.5. Determinar el nivel de desarrollo humano en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.

Respondiendo al tercer objetivo específico, se obtuvo que el nivel en base a la media fue MEDIO, con un valor de 5.03, se detecta en el ítem “Pregunta Desarrollo Humano N°02” una brecha de 3.15 lo cual hace del ítem la pregunta menos valorada, ya que consideran que su ambiente laboral no es el mejor para realizar sus actividades correspondientes, repercutiendo en la mejora profesional que tiene cada colaborador, esto no puede disminuir porque es un criterio de evaluación el cual se visualiza paulatinamente durante el proceso de seguimiento y rendimiento de los colaboradores. Se concluye que el desarrollo humano no es tan valorado por el PEOT.

La segunda brecha es el ítem “Pregunta Desarrollo Humano N°05” con un valor de 2.84, se específica que el desarrollo profesional de cada colaborador se encuentra dentro de los parámetros o criterios de evaluación que realiza el PEOT a manera que todo el personal tiene la capacidad de resolver por medio de sus competencias la labor que se les encomienda.

La tercera brecha es el ítem “Pregunta Desarrollo Humano N°03” con un valor de 2.55, porque las condiciones de trabajo afectan a algunos colaboradores de acuerdo al área donde se desenvuelven, también se encuentra el factor del sexo, explicando que las mujeres son más susceptibles a enfrentamientos internos lo cual afecta su dignidad.

Tabla N° 11. Percentiles para determinar el nivel de Desarrollo Humano

PERCENTILES	CALIFICACIÓN SEGÚN PROMEDIO
ALTO	5. 51 - 7
MEDIO	4. 71 - 5. 50
BAJO	1 - 4. 70

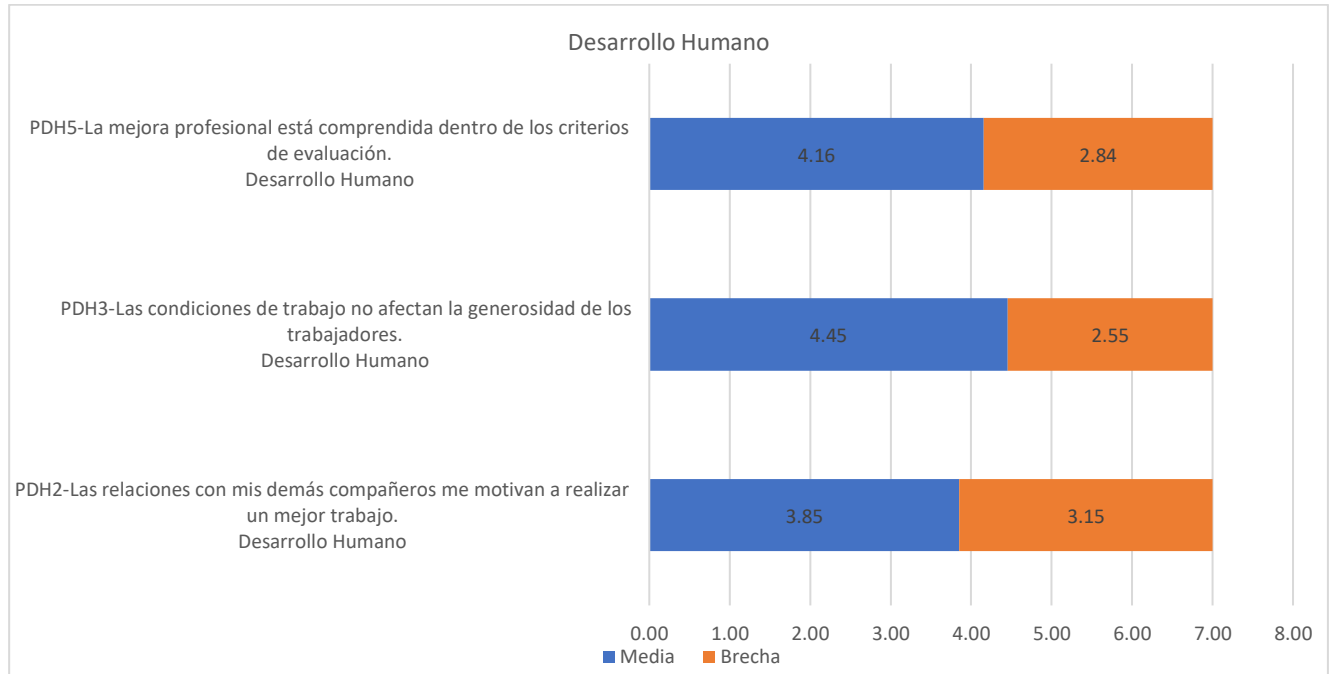


Figura N° 4. Brechas de la dimensión Desarrollo Humano

4.1.6. Determinar el nivel de gestión de capital humano en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.

Respondiendo al objetivo general, se obtuvo que el nivel en base a la media fue MEDIO, con un valor de 5.07, se identifica en la dimensión desarrollo humano que los colaboradores sienten que por parte de la organización “las personas no son indispensables” lo que hace que el colaborador abandone su puesto y busquen un nuevo empleo con una mejor remuneración, así mismo en la dimensión operaciones humanas una falta dedicación y productividad y en la dimensión identidad corporativa existe una disminución en el desempeño laboral lo que se ve reflejado en los resultados.

Tabla N° 12. *Percentiles para determinar el nivel de Gestión del Capital Humano*

PERCENTILES	CALIFICACIÓN SEGÚN PROMEDIO
ALTO	5, 51 – 7
MEDIO	4,71 – 5, 50
BAJO	1 – 4, 70

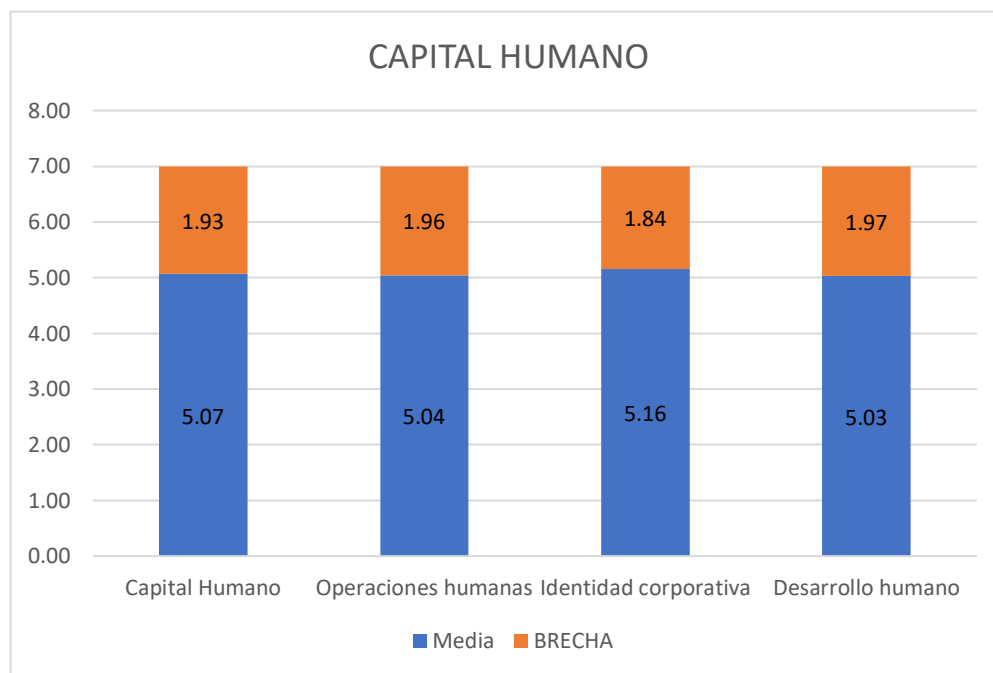


Figura N°5. *Brechas de la Variable Capital humano y dimensiones*

V. Discusión

5.1. Discusión

Según el objetivo general, determinar el nivel de gestión del capital humano, los resultados obtenidos evidencian un nivel medio (5.07), teniendo a la dimensión desarrollo humano como la menos valorada y a la identidad corporativa con la media más alta. Así mismo los colaboradores perciben que “las personas no son indispensables” en la organización, y por ello, dejan su puesto de trabajo en busca de un nuevo empleo con mejores condiciones laborales. En este sentido Cuesta y Valencia (2017) concluyeron caracterizar el contexto del capital humano a través de la buena gestión, expresados por la gestión del liderazgo, talento humano, la planificación estratégica de los RH y el compromiso. Así mismo, mencionan que requerirán un aumento en el nivel de gestión del capital humano, la estimulación, mejoras en las condiciones de trabajo, un mejor diseño de la organización del trabajo por equipos que sean flexibles, junto a un significativo esfuerzo en la formación por competencias laborales, con estos resultados se afirma que la gestión del capital humano si contribuye de una manera favorable a la entidad pública y a sus colaboradores, además Boninelli y Meyer (2004) postulan que el capital humano es la fuente de la innovación y la principal base de la percepción. Por lo tanto, significa que los recursos más importantes son los recursos humanos que ponen todos los demás recursos en productividad.

Según el objetivo específico, determinar el nivel en que se encuentra las operaciones humanas del capital humano, se obtuvo que el nivel en base a la media fue medio (Figura N° 2), la razón es que los colaboradores en su mayoría no logran expresar sus ideas, aportes y contribuciones hacia sus directivos, por la falta de confianza para entablar una conversación laboral, por otro lado, en el proceso de selección de personal e incentivos difiere de acuerdo al rango que se ocupa en la organización, así mismo se identifica que las capacitaciones no son continuas y sólo se desarrollan cuando existe un trabajo en específico lo cual es de vital importancia para reforzar los conocimientos sobre las tareas encomendadas y porque contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal y profesional, datos que al ser comparados con lo encontrado por Cuentas (2018) sus resultados mostraron que la facultad de la educación de la universidad no cuenta con una gestión que priorice el capital humano como elemento fundamental en el desarrollo de la organización, debido a que los docentes expresaron desconocer el proceso de contratación de los nuevos docentes, así mismo, los docentes manifestaron que las capacitaciones, talleres, entre otras actividades se realizan pocas veces, pero a criterio de los directivos por alguna demanda urgente que se presente, finalmente, expresaron no conocer algún incentivo que otorgue la institución, por otro lado, el 29% identificó

el reconocimiento personal como único incentivo, los directivos expresan estar conformes y aceptan, pero no les parece atractiva del todo, además Haider et al. (2015) menciona en su investigación que los empleados son clave e instrumento para el crecimiento general y el desarrollo de una organización y para ellos mismos

Según el objetivo específico, determinar el nivel en que se encuentra la identidad corporativa del capital humano, se obtuvo que el nivel en base a la media fue medio (Figura N° 3), haciendo mención que la mayoría de los trabajadores no sienten que tienen las capacidades adecuadas para el puesto que desempeñan, por otro lado no se encuentran identificados con el PEOT ya que no se sienten cómodos con sus labores. Otra razón es el clima laboral que no permite desenvolverse adecuadamente debido a problemas internos como falta de comunicación y desconfianza, tal como lo afirma Tovar (2016), quien concluyó que el entrenamiento general tiene un peso importante dentro del rubro de la organización, siendo un aspecto resaltante que existan empresas que le dediquen recursos a los colaboradores que menos instrucción poseen, ya que al buscar que ellos se desarrollen correctamente, están promoviendo que la población también se desenvuelva y contribuyendo a que se conforme una ciudad de aprendizaje, además Jiménez (2006) menciona que la identidad no es algo que la empresa posee sino, más bien el resultado de un esfuerzo que consiste en descubrir sus potencialidades mediante operaciones de auto-evaluación.

Según el objetivo específico, determinar el nivel del desarrollo humano del capital humano, se obtuvo que el nivel en base a la media fue medio (Figura N° 4), considerando que el ambiente laboral y las relaciones entre compañeros no llegan a ser adecuadas para realizar el trabajo correspondiente; repercutiendo en la mejora profesional que tiene cada colaborador. También se observó que no se realiza las gestiones necesarias para retener al personal con mayor talento, resumiendo que el desarrollo humano no es tan valorado por el PEOT, datos que al ser comparados con lo encontrado por Kihari y Gachunga (2016), concluyeron que la gestión de talentos y la planificación de fuerza laboral fue adoptada por la organización como estrategias de desarrollo del personal para mejorar la gestión del talento y retención de empleados, lo que implica que la organización si se aseguró de utilizar de manera efectiva el talento para un uso ventajoso, también concluye que la compañía tiene un buen desarrollo en los nuevos empleados, lo que implica que para cada nuevo empleado se sientan a gusto ya que el programa a bordo los prepara para los deberes futuros y que tendrán una transición sin problemas a la organización, Siti, Ismi, Fatimah y Zoharah (2018), concluyeron que el ambiente de trabajo organizacional tiene la correlación más fuerte con la retención, en segundo lugar también se confirma que existe una influencia significativa de la

práctica de recursos humanos en la retención de talento, además Stanley (2015) menciona que la gestión del talento abarca el desarrollo profesional del departamento de recursos humanos de la organización y no deja el rol del desarrollo del personal a las personas y su iniciativa, también menciona que la responsabilidad del desarrollo del capital humano está cargada con la gestión de los recursos humanos.

El resultado sociodemográfico de la investigación con respecto al sexo de los encuestados siendo en su mayoría hombres (78%), concuerda con Kihari y Gachunga (2016) que obtuvieron más de la media, en cambio Siti et al. (2018) llegaron al resultado que el mayor rango en el nivel es el sexo femenino, con respecto a la edad de los encuestados están entre 36 – 55 años, guarda relación con los resultados de Kihari y Gachunga (2016) y Siti et al. (2018) que la mayor fuerza laboral en edades se encuentra entre 36 a 45 años guardan similitud en sus resultados; por último el nivel de educación de los encuestados (59%) se concluye que Kihari y Gachunga (2016) coincide con el resultado de la investigación, pero ambos no logran tener tanto personal con esta característica de licenciado.

VI. Conclusiones

En la presente investigación se determinaron objetivos, los cuales dieron resultados favorables que muestran cómo es el desarrollo de los trabajadores dentro del PEOT. En base a lo mencionado se determinaron las conclusiones pertinentes.

En cuanto a la gestión del capital humano se encuentra en un nivel medio, se expresa en que los colaboradores no perciben la motivación necesaria para continuar con sus labores dentro de la organización, lo cual no permite que los colaboradores tengan un compromiso ideal, pero la dedicación que tienen hacia sus trabajos es relativamente aceptable, por otro lado por las deficiencias que se generan internamente esto lleva a que algunos colaboradores busquen un nuevo recurso a través de otro empleo.

Para las operaciones humanas se concluyó que se encuentra en un nivel medio, los colaboradores no pueden expresar directamente sus ideas y la mayoría de ellos no cumple con los requisitos para el puesto de trabajo, así mismo se refleja la falta de dedicación en su puesto de trabajo haciendo que estén inseguros y no puedan entablar una conversación en la que aporten con ideas para nuevas actividades que conlleve a un proceso de retroalimentación en el trabajo que se realiza en el PEOT, de la misma manera la existencia del reglamento no es considerada por los trabajadores generándose constantemente reportes de conducta negativas.

Con respecto a la identidad corporativa se concluye que está en un nivel medio, esto se debe a la falta de capacidades existentes en los colaboradores cuando se desempeñan en sus actividades es por ello que no sienten ese reconocimiento por parte de la organización, por otro lado, los criterios de evaluación desarrollados dentro de la organización no son conocidos por todos los colaboradores o no se han tomado la molestia de leer el reglamento interno, lo que lleva a realizar llamadas de atención por parte del PEOT, conforme a lo mencionado el trato no se torna tan amable y justo.

Por último, el desarrollo humano se encuentra en un nivel medio, en el aspecto de las relaciones internas, no se desarrollan adecuadamente por lo cual la motivación para trabajar en equipo no tiene un nivel deseado, generando desconfianza, un punto claro es que los criterios de evaluación no se relaciona con la mejora profesional porque la organización no se preocupa o no le toma importancia al desarrollo profesional de cada trabajador, finalmente las condiciones de trabajo afectan la generosidad con la que los colaboradores llegan a realizar sus labores.

VII. Recomendaciones

Considerar que la entidad tome en cuenta el estudio de gestión del capital humano para beneficio del trabajador y la empresa a través del diseño de actividades que mejoren los aspectos menos valorados. Así mismo tener en cuenta al personal que se destaca por el buen manejo y cumplimiento de tareas y hacerles saber que cada uno es importante para el avance y crecimiento de la empresa.

Con respecto a las operaciones humanas se debe considerar realizar más capacitaciones con temas como comunicación organizacional, trabajo en equipo y liderazgo para mejorar la relación entre trabajadores y directivos. Así mismo realizar otras actividades o talleres tal es el caso de eventos deportivos en equipo para la integración de todos los colaboradores de la empresa. Es importante también generar reuniones informativas y en las cuales cada trabajador pueda expresar sus ideas y sentir la confianza entre sus compañeros y directivos.

Proporcionar recompensas no monetarias, como brindar apoyo a los colaboradores del PEOT para que participen en eventos académicos: cursos, diplomados para incentivarlos a continuar y mejorar sus labores en el PEOT y de esta manera se sientan comprometidos e identificados, con mejor actitud de trabajar en la entidad.

Por último, se debe considerar que al jefe de cada área se mantenga actualizado en temas relacionados a habilidades directivas, habilidades blandas, organización de tiempo entre otros para alcanzar los objetivos de la entidad y realizar un mejor trabajo.

VIII. Referencias Bibliográficas




- Abdul S. (2017). Human Resource Management Practices and Employee Retention: *A Review of Literature. The Maldives national university, republic of Maldives.*
- Akunda, D., Chen, Z. & Ndwigna, G. (2018). Role of HRM in Talent Retention With Evidence. *Role of HRM in Talent Retention With Evidence.*
- Anosh, M., Hamad y Batool (2014). Impact of Recruitment and selection of HR Department Practices. *European Journal of Business and Management.*
- Barrett, R. (2000), Building a values-driven Organisation. *Butterworth Heinemann, Woburn.*
- Boninelli, I. M. & Terry N.A (2004). Building Human Capital, South African Perspectives. *Knowers Publishing (Pty) Ltd.*
- Biocaglia, J. (2006) The Importance of Human Capital. *ISSA Journal (online) available from <http://www.issa.org>.*
- Brundage, K. (2010). Retaining Top Talent Journal of Accounting, Nigeria. *The Role of Leader Behaviour in Work of Industrial Psychology.*
- Casma, C. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa “Ferrosistemas” Surco-Lima. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.*
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. *Colombia: Mc Graw - Hill.*
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. *Colombia: Mc Graw - Hill.*
- Collins, J. C. & Porras, J. I. (1994). Built to Last. New York, USA. *Harper Business*
- Cuentas, S. (2017). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación. Escuela de Graduados - Pontificia Universidad Católica del Perú. Vol. 27 (53), pp. 57-72.*
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2018). Capital Humano: Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. *Ingeniería Industrial. Vol. 34 (2), pp. 135-145.*

- De Long, D.W. & Davenport, T. (2003). Better Practices for retaining organizational knowledge: *Lessons from the leading edge. Employee Retentions Today.*
- Deros, R. et al (2008). A Survey of Benchmarking, Understanding and Knowledge among Malaysian Automotive Component Manufacturing, SMEs'. *European Journal of Scientific Research.*
- Drucker, P. (1952) The practice of management.
- Frank, D.F. & Taylor, C.R. (2004). Talent Management Trends that will shape the future. *Human Resource Planning.*
- Haider, M., Shoaib, Ch., Rasli, A. & Malik, J. (2015). The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues.*
- Kihari, S. & Gachunga, H. (2016). Effect of talent management strategies on employee retention in the insurance industry. *The Strategic Journal of Business & Change Management.*
- Marrewijk, M.N.A. y Hardjono, T.W. (2001). The Social Dimensions of Business Excellence”, in: *Corporate Environmental Strategy.*
- Marrewijk, M.V. y Timmers J. (2014). Human Capital Management: New Possibilities in People Management
- Messmer, M (2006). Four keys to improved staff retention. *Strategic Finance.*
- Morton, L. (2005). Talent Management Value Imperatives: Strategies for Successful Executions. *Conference Board.*
- Pedraza Melo, N. (2019). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
- Perozo de Jiménez, G. (2006). La gestión comunicacional basada en la cultura organizacional e identidad corporativa de la Universidad Nacional Abierta (UNA). *Revista de Ciencias Sociales*, 12(2), 363-376. Recuperado en 29 de mayo de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182006000200013

- Ramírez, H. (2005). El Capital Intelectual, base de la Capacidad Competitiva de la Organización. *Capital intelectual y organizacional*.
- Silzer, R. y Dowel, B.E. (2009). Strategy Driven Talent Management: A Leadership Imperative. *San Francisco: John Wiley y Sons*.
- Siti, S., Ismi, I., Fatimah, S. y Zoharah, O. (2018). Relationship between Human Resource Practices and Talent Retention among Professional and Management Staff of a Public University in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*.
- Stadius, R. (1999). More evaluation instruments. *American Society for Training and Development*.
- Stanley, A. & Ohgoator, H. (2015). Talent management and employees retention in Nigerian universities. *Journal of Social Development*
- Tabakman, J. (2016). Tendencias de Compensación en América Latina. Obtenido de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/tendencias-de-compensacion-en-america-latina>
- Uren, L. (2007). From Talent Compliance to Talent Commitment. *Strategic HR*.
- Zeb, A., Abdullah, N., Javaid, M. & Asad, M. (2018). Impact of Human Capital Management Practices on Employees' Job Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1-10.

IX. Anexos

Anexo 1. Constancia de autorización de uso de datos

	 <p>GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES GERENCIA GENERAL</p>		Firmado digitalmente por FERNANDEZ LEON Segundo Leopoldo FIR 16467119 hard Unidad: GERENCIA GENERAL Cargo: GERENTE GENERAL PEOT Fecha y hora de proceso: 24/06/2019 - 19:46:47
Id seguridad: 3867282	Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad	Chiclayo 24 junio 2019	
<p>OFICIO N° 000943-2019-GR.LAMB/PEOT-GG [3200429 - 1]</p> <p>LIC. VALERIA TAMARA LLONTOP HERNANDEZ DIRECTORA DE ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO</p> <p style="text-align: center;">ASUNTO: ACEPTACION DE TESISISTA</p> <p style="text-align: center;">REFERENCIA: EXPEDIENTE N° [3200429-0]</p> <p>Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez indicarle, que su solicitud ha sido aceptada, para que realice su tesis la estudiante de Administración de Empresas, Rosa Isabel Quiroz Alcarazo, en nuestra institución, destacando a la Unidad de Recursos Humanos, en donde coordinará con el Asistente de Personal, el Señor Francisco Javier Gonzales Palacios.</p> <p>Indicándole, que se le brindará el apoyo que requiere, para la ejecución de su tesis, siempre y cuando este a nuestro alcance.</p> <p>Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">Atentamente,</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">Firmado digitalmente SEGUNDO LEOPOLDO FERNANDEZ LEON GERENTE GENERAL PEOT Fecha y hora de proceso: 24/06/2019 - 19:46:47</p> <p style="font-size: x-small; margin-top: 20px;"><i>Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/</i></p> <p style="font-size: x-small; margin-top: 20px;">VoBo electrónico de: - RECURSOS HUMANOS JULIO IVAN TORRES MANRIQUE ESPECIALISTA EN PERSONAL 2019-06-24 15:40:36-05</p> <p style="font-size: x-small; margin-top: 20px;">- OFICINA DE ADMINISTRACION SANTIAGO CHUNG RAMIREZ JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN 24-06-2019 / 16:02:53</p>			

Anexo 2. Cuestionario aplicado



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración de Empresas

INTRODUCCIÓN: El presente cuestionario sirve para analizar el nivel de formación de capital humano en el Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019. La información que se obtenga es confidencial y los resultados serán con fines estrictamente académicos y de contribución con la investigación. Agradecemos su amable colaboración. Responda con una "x" la alternativa elegida teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1: MUY EN DESACUERDO	2: EN DESACUERDO	3: A VECES EN DESACUERDO	4: INDIFERENTE	5: A VECES DE ACUERDO	6: DE ACUERDO	7: MUY DE ACUERDO
----------------------	------------------	--------------------------	----------------	-----------------------	---------------	-------------------

EDAD		SEXO	F	M	REMUNERACIÓN BRUTA	
ESTADO CIVIL	SOLTERO	AÑOS DE SERVICIO			NIVEL DE EDUCACIÓN	SUPERIOR TÉCNICA SUPERIOR UNIVERSITARIA

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
	OPERACIONES HUMANAS (dedicación)							
1	Cumplo con los requisitos específicos para el puesto de trabajo.							
2	La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes.							
3	Como trabajador, siento que mis capacidades son las adecuadas para trabajar en esta empresa.							
4	Se distribuyen las tareas de manera pertinente y oportuna.							
5	Mis compañeros y yo podemos expresar a los directivos nuestras ideas.							
6	Existe un reglamento que orienta al cumplimiento de la disciplina en el trabajo.							
7	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.							
8	Reconozco que recibo una remuneración acorde a las funciones que realizo							
9	La empresa recompensa con beneficios las ideas que transmiten sus colaboradores.							
	IDENTIDAD CORPORATIVA (compromiso)							
10	Una de las principales razones por las que ingresé a esta empresa es porque comparto sus valores.							
11	Siento que mis capacidades son las adecuadas para trabajar en el puesto que ocupo.							
12	Los criterios de evaluación son conocidos por todos (asistencia, cumplimiento de metas, aportación)							
13	Los directivos reconocen cuando uno ha hecho una excelente labor.							
14	Participo proactivamente en las actividades de la empresa.							
15	Me preocupo por presentar sugerencias para el funcionamiento de la empresa.							
16	Contribuyo en mejorar el clima laboral en la empresa.							

17	Existe un trato amable y justo entre los colaboradores y directivos.									
DESARROLLO HUMANO (motivación)										
18	En general, los colaboradores tienen el conocimiento necesario para realizar los trabajos adecuadamente.									
19	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a realizar un mejor trabajo.									
20	Las condiciones de trabajo no afectan la generosidad de los trabajadores.									
21	La organización promueve la actualización profesional (apoya las capacitaciones)									
22	La mejora profesional está comprendida dentro de los criterios de evaluación.									
23	La organización respeta el período vacacional de los trabajadores y directivos.									
24	La empresa valora mucho y fomenta el trabajo en equipo.									
25	La organización dirige sus acciones cotidianas al logro de la misión y visión.									
26	La empresa apoya el perfeccionamiento del colaborador que comparte su experiencia y conocimientos.									
27	La organización se preocupa y promueve la AUTOREALIZACIÓN de los colaboradores.									

Anexo 3. Entrevista aplicada

ENTREVISTA CON EL ASISTENTE DE PERSONAL FRANCISCO JAVIER GONZALES PALACIOS

1. En referencia al trabajo con el CAPITAL HUMANO, señaló que:

El asistente comenta los trabajadores si cuentan con la capacidad de realizar sus labores, menciona que los rotan de área, hay 4 áreas en la parte administrativa: unidad de personal, unidad de patrimonio, unidad de abastecimiento, centro de cómputo y entre esas áreas los jefes siempre se rotan y si a uno lo mueven de área, el mismo jefe pide a dos o tres personas y así es como suelen rotar a su personal. Dice también que, en otras áreas, las otras gerencias casi no hay rotación de personal, solo en algunas jefaturas están 2 o 3 años y cambian. El asistente de personal cuenta su experiencia de rotación, menciona que estuvo en abastecimiento y lo rotaron a personal después lo regresarán a abastecimiento y cada vez que rotan a un personal se les tiene que capacitar, así mismo el señor Francisco dice que ya estaba certificado en abastecimiento para contrataciones, pero al rotarlo tiene que volver a certificarse y capacitarse, aclarando que no los dejan especializarse en un área específica y las capacitaciones que reciben de nuevo después de 2 años tiene que actualizarse porque cambia la ley de contrataciones.

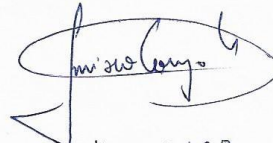
2. En referencia a la RETENCIÓN DEL TALENTO, señaló que:

El asistente comenta que si algún personal tiene una oferta de trabajo o están haciendo exámenes para ingresar a otro trabajo y son elegidos no los retienen porque desde que se están yendo es porque buscan un mejor crecimiento y un mejor salario a la de la entidad (PEOT). Es por ello que no pueden competir porque no se puede aumentar el sueldo así nomás, porque existen escalas fijas no se puede incrementar por más que sea un excelente trabajador no se les puede retener si tienen una mejor oferta laboral. Esto no se puede cambiar porque se tendría que gestionar con el manual de funciones y tienen que aprobar en el MEF solicitando una mejora para los trabajadores, pero desde 1996 o 1998 hasta el día de hoy es la misma escala de sueldos, desde ese año no ha existido un aumento de sueldo, siendo un salario fijo hasta la actualidad.

3. En referencia a la ROTACIÓN DEL PERSONAL, señaló que:

En cuatro áreas como: patrimonio, abastecimiento, administración, recursos humanos suelen rotar los gerentes cada 2 o 3 años. Normalmente cuando el jefe cambia de puesto se lleva uno o dos personas de su confianza, otro punto importante es que no dejan que te especialices en un área en específico debido a varias razones, una de ellas es que cuando cambian de administrador, éste mueve a todo el personal, los gerentes también rotan personal realizando cambios, actualmente el gerente es nuevo, cambiando al jefe de operaciones y jefe de mantenimiento, administrador, regresaron otros a sus antiguos puestos, modificando a todas las gerencias, el gerente cambia debido a que es un puesto de confianza.

Referente a las capacitaciones cuando rota el personal, para que estén bien capacitados se realizan diplomados de 3 a más meses o seminarios que duran de 3 a 5 días o se les envían para capacitarse con respecto a las labores que realizan, adjudicando que para el puesto donde se les ubica se necesita estar capacitados, sino se vería a qué área podría ir.


41552662

Anexo 4. Constancia de validación de experto de cuestionario y/o entrevista



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe ANCHORENA ROGGERONI ROBERTO MANUEL mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado **“GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES, 2019”**, elaborado por la Bach. QUIROZ ALCARAZO ROSA ISABEL; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 12 de setiembre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 17513676

Dr.(Mg)/Lic.Nombre: ROBERTO ANCHORENA ROGGERONI
Cargo Actual: DOCENTE FOCCEE.

1. ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACION

TÍTULO DE TESIS

“GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES 2019”.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿EN QUÉ NIVEL SE ENCUENTRA LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES?

HIPÓTESIS

DEBIDO A QUE LA INVESTIGACIÓN ES DE UNA VARIABLE, NO TIENE HIPÓTESIS.

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Determinar el nivel en que se encuentra las operaciones humanas del ~~capital~~ ^{RCHH} humano en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.
- 2) Determinar el nivel en que se encuentra la identidad corporativa del ~~capital humano~~ ^{RCHH} en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.
- 3) Determinar el nivel del desarrollo ~~humano~~ del capital humano en la sede principal de Chiclayo del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019.

2. RÚBRICA DE VALIDACION DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTO

Estimado Juez Experto, se le solicita responder sobre la pertinencia de cada ítem o pregunta, del cuestionario elaborado. Se le agradece anticipadamente su colaboración.

		Innecesario	Necesario	Importante	Observación
N°	Operaciones Humanas (dedicación)				
1	Cumple con los requisitos específicos para el puesto de trabajo.			✓	
2	La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes.			✓	
3	Cómo trabajador, siento que mis capacidades son las adecuadas para trabajar en esta empresa.			✓	
4	Se distribuyen las tareas de manera pertinente y oportuna.			✓	
5	Mis compañeros y yo podemos expresar a los directivos nuestras ideas.			✓	
6	Existe un reglamento que orienta al cumplimiento de la disciplina en el trabajo.	✓			
7	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.		✓		
8	Reconozco que recibo una remuneración acorde a las funciones que realizo.			✓	
9	La empresa toma en cuenta las ideas que transmiten sus colaboradores.		✓		
	Identidad Corporativa (compromiso)				
10	Una de las principales razones por las que ingresé a esta empresa es porque comparto sus valores.			✓	
11	Siento que mis capacidades son las adecuadas para trabajar en el puesto que ocupo.	✓			
12	Los criterios de evaluación son conocidos por todos (asistencia, cumplimiento de metas, aportación)			✓	
13	Los directivos reconocen cuando uno ha hecho una excelente labor.			✓	
14	Participo proactivamente en las actividades de la empresa.			✓	
15	Me preocupo por presentar sugerencias para el funcionamiento de la empresa		✓		
16	Contribuyo en mejorar el clima laboral en la empresa.			✓	

17	Existe un trato amable y justo entre los colaboradores y directivos.			✓
Desarrollo Humano (motivación)				
18	En General, los colaboradores tienen el conocimiento necesario para realizar los trabajos adecuadamente.		✓	
19	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a realizar un mejor trabajo			✓
20	Las condiciones de trabajo no afectan la dignidad de los trabajadores.		✓	
21	La organización promueve la actualización profesional (apoya las capacitaciones).		✓	
22	La mejora profesional está comprendida dentro de los criterios de evaluación.		✓	
23	La organización respeta el período vacacional de los trabajadores y directivos.		✓	
24	La empresa valora mucho y fomenta el trabajo en equipo.			✓
25	La organización dirige sus acciones cotidianas al logro de la misión y visión.			✓
26	La empresa apoya el perfeccionamiento del colaborador que comparte su experiencia y conocimientos.			✓

27 La Organización se preocupa y promueve la AUTOREALIZACIÓN de los colaboradores.

✓



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe RAFAEL CAMILO GIRÓN CÓRDOVA mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado “GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES, 2019”, elaborado por la Bach. QUIROZ ALCARAZO ROSA ISABEL; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de setiembre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 02600492

Dr./Mg./Lic.Nombre: Rafael Camilo Girón Córdova
Cargo Actual: Coordinador del Área de Talento Humano
Fac. CCET



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe Luis A. Angulo Bustos mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado "GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES, 2019", elaborado por la Bach. QUIROZ ALCARAZO ROSA ISABEL; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 10 de setiembre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 07853983

Dr./Mg./Lic.Nombre: Luis A. Angulo Bustos.

Cargo Actual: Docente Facultad de CC.EE.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe FRANCISCO JAVIER GONZALES PALACIOS mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado **“GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA SEDE PRINCIPAL DE CHICLAYO DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES, 2019”**, elaborado por la Bach. QUIROZ ALCARAZO ROSA ISABEL; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de setiembre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 41552662

Dr./Mg./Lic.Nombre: Lic. Francisco Gonzales Palacios
Cargo Actual: Apojo Unidad de Personal





Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Rosa Isabel Quiroz Alcarazo
Título del ejercicio:	Seminario de Tesis III Administració...
Título de la entrega:	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO ...
Nombre del archivo:	IPAL_DE_CHICLAYO_DEL_PROYE..
Tamaño del archivo:	3.39M
Total páginas:	57
Total de palabras:	11,173
Total de caracteres:	63,219
Fecha de entrega:	24-jul-2020 01:23a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1342810546

