

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



TESIS

**“Gestión de personal y mejora de la productividad en el servicio de
mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023”**

Autor

Bach. Vásquez palomino, Iván

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO INDUSTRIAL

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín
ID ORCID: 0000-0002-2566-0115
DNI: 02771235

LIMA - PERÚ

2024

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD

N°044-2024-UPCI-FCI-REHO-T

A : **MG. JARA CABALLERO, JHONY RECHER**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias e Ingeniería

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Tumitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER VASQUEZ PALOMINO, IVAN

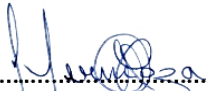
FECHA : Lima, 11 de octubre de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: "**GESTIÓN DE PERSONAL Y MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA PERÚ MIN, HUARAZ - 2023**", presentado por el Bachiller **VASQUEZ PALOMINO, IVAN**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 28%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Tumitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin*
- *Resultado de similitud*

DEDICATORIA

Para mis queridos padres por representar los modelos
a seguir para llegar a ser una persona de bien social y
un profesional que busque el bien social

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, que siempre estuvo cuidándome en el recorrido de mi vida, gracias por tenerme en tus brazos y seguir disfrutando de la alegría de estar vivo con mi familia.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nombres: Iván

Apellidos: Vásquez

Código: Palomino

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	5
ÍNDICE	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: Planificación Del Trabajo De Suficiencia Profesional	8
1.1. Diagnóstico de la realidad problemática.....	8
1.2. Hipótesis general	8
1.3. Objetivos del trabajo.....	9
1.4. Justificación	10
CAPITULO II: Marco Teórico	13
2.1. Marco teórico.....	13
2.2. Antecedentes nacionales e internacionales	15
CAPITULO III: Desarrollo De Actividades Programadas	24
3.1. Propuesta de mejora teórico – práctico de las actividades realizadas	24
3.2. Tipos de capacitación	26
3.3. Capacitación para el desarrollo.....	28
CAPÍTULO IV. Resultados obtenidos	31
4.1. Mejora en la percepción de la motivación.....	31
4.2 De la variable Gestión del Talento Humano.....	32
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
Anexos:	43
Anexo 1. Evidencia de similitud digital	43
Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio	47

INTRODUCCIÓN

Se ha detectado una deficiencia en el proceso de gestión del talento humano, evidenciada por la falta de personal capacitado que pueda llevar a cabo adecuadamente las tareas necesarias. Esto resulta en una delimitación de las funciones de los puestos y en la gestión del rendimiento de los trabajadores que se incorporan en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023. Implica pues que la gestión del talento humano no se está realizando de manera adecuada, lo que genera diversos problemas que impactan negativamente en el rendimiento y la eficiencia de la empresa. La asignación de recursos humanos inapropiados se traduce en procesos ineficientes y una baja productividad en el área de mantenimiento. Además, la alta rotación de personal y la falta de retención del talento pueden incrementar los costos relacionados con la contratación y capacitación. Igualmente, la insuficiencia moral y la falta de compromiso de los empleados pueden provocar una disminución en la calidad del trabajo y en la productividad.

Por lo tanto, es crucial reconocer la trascendencia de una gestión eficiente del talento humano que fomente un entorno laboral que incentive el compromiso, la motivación y el desarrollo profesional, lo cual se traducirá en un aumento de la productividad en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

CAPÍTULO I: Planificación Del Trabajo De Suficiencia Profesional

1.1. Diagnóstico de la realidad problemática

¿Qué relación hay entre la gestión del talento humano y la productividad en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023?

1.1.1. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023?

1.2. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

Hay una relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

Hay una relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

1.3. Objetivos del trabajo

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

1.3.1 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

Tabla1. Variables, dimensiones e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano	Dimensión interna	Conocimientos
		Habilidades
		Capacidades
	Dimensión externa	Motivaciones
		Actitudes
		Clima laboral
		Desarrollo profesional
		Condiciones de trabajo
		Estimulación laboral
Productividad	Eficiencia	Disponibilidad de equipos
		Herramientas y maquinarias
		Costos
	Eficacia	Materiales
		Capacitación de personal
		Logro de objetivos
		Calidad en el trabajo
		Utilización de recursos
		Resultados esperados

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El objetivo de esta investigación es, a través de diversas teorías sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral, identificar y explicar los fenómenos internos en la empresa Perú Min, Huaraz, en relación con sus empleados.

1.4.2. Justificación metodológica

Para lograr sus objetivos, el trabajo empleará técnicas e instrumentos como cuestionarios, los cuales serán validados por expertos. Además, estos cuestionarios actuarán como guías para futuras investigaciones respecto a la gestión del talento humano y la productividad laboral..

(Carrasco, 2023) refiere: “El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la relación de la gestión del talento humano y su efecto en la eficiencia laboral del personal de la Dirección Regional de Salud - Tumbes, obteniéndose como resultado si existe relación directa alta y significativa en el desarrollo del Talento Humano sobre la eficiencia laboral del personal de la Dirección Regional de Salud-Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,712 con un Pvalor de 0,023 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo los trabajadores manifestaron que a veces la creatividad laboral en su trabajo es en base a sus capacitaciones, asimismo existe relación directa alta con el cumplimiento laboral del personal de la Dirección Regional de Salud-Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,615 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). A pesar de que pocas veces

están capacitados para el cumplimiento de las tareas encargadas, sin embargo casi siempre las acciones realizadas en su área de trabajo, están sujetas a las normas y reglas institucionales, la existencia de la cooperación laboral del personal de la Dirección Regional de Salud-Tumbes, Así mismo los trabajadores manifestaron que a veces se mantiene una comunicación eficaz de cooperación con los demás compañeros de su trabajo y se toman en cuenta sus aportes que contribuyen a la solución de problemas, cabe indicar que los trabajadores manifestaron que a veces les permiten participar de las reuniones de la institución y que asimismo indican que a veces existe un ambiente de trabajo en donde predomina el compañerismo y respeto”

(Vasquez, 2024) sostiene: “El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en empleados de un Centro de Salud en Lima en 2024. Se utilizó una metodología básica, con un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional de corte transversal. Se incluyó a 80 trabajadores del centro de salud, a quienes se les aplicó una encuesta diseñada específicamente para evaluar cada variable del estudio. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,446, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre ambas variables, con un valor de significancia $p = 0,001$. En consecuencia, se concluye que existe una correlación moderada positiva entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral de los trabajadores del Centro de Salud en Lima en 2024”

Hernández (2017) expresa: En su tesis titulada “Sistema de gestión del talento humano por competencias laborales, para una empresa de instalaciones eléctricas industriales”, realizada en Guatemala, se propuso un sistema de gestión del talento humano basado en competencias laborales para una empresa del sector. La investigación fue no experimental, descriptiva y cualitativa, con una población de 300 trabajadores y una muestra de 108 operarios de la empresa. Se utilizó la observación como técnica de recolección de datos, empleando una guía de observación como instrumento. Los resultados indicaron que una empresa con un sistema de gestión del talento humano puede lograr contar con personal competitivo y facilitar un crecimiento exponencial en la adquisición de nuevos clientes. Además, se establecieron procedimientos para la dotación y contratación de talento humano a través del análisis de variables cualitativas. También se diseñará un test para evaluar las cualidades de cada empleado, con el fin de determinar su idoneidad para las funciones establecidas en la empresa”

CAPITULO II: Marco Teórico

2.1. Marco teórico

"Un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos".

1. Preparación

Establecer el compromiso de la alta dirección: Demostrar su compromiso con la seguridad y salud en el trabajo mediante una política clara y concisa, asignando recursos y responsabilidades, y comunicando su apoyo al sistema. 33
definir el alcance del SG-SST: Se debe determinar el alcance del sistema, incluyendo los procesos, actividades, productos y servicios que se van a gestionar, así como los trabajadores y contratistas que serán cubiertos. Realizar una evaluación inicial: Se debe realizar una evaluación inicial para identificar los peligros y evaluar los riesgos presentes en la organización, considerando el contexto y los requisitos legales y otros requisitos.

2. Implementación
Desarrollar el SG-SST: Se deben desarrollar los componentes del SG-SST, incluyendo la política, los objetivos, los planes, los procedimientos, las instrucciones de trabajo y la documentación. Capacitar a los trabajadores: Se debe capacitar a todos los trabajadores en el SG-SST, incluyendo su propósito, los peligros y riesgos identificados, los controles implementados, los procedimientos de emergencia y sus responsabilidades individuales. Comunicar el SG-SST: Se debe comunicar el SG-SST a todos los trabajadores, proveedores, clientes y otras partes interesadas, asegurando que comprendan su funcionamiento y sus responsabilidades.

3. Verificación Realizar auditorías internas: Se deben realizar auditorías internas para verificar el cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 45001 y la eficacia del SG-SST. Monitorear y medir el desempeño: Se deben establecer indicadores para monitorear y medir el desempeño del SG-SST, incluyendo la frecuencia de accidentes y enfermedades laborales, la satisfacción de los trabajadores y el cumplimiento de los requisitos legales. Identificar oportunidades de mejora: Se deben identificar oportunidades de mejora continua del SG-SST, analizando los resultados de las auditorías, el monitoreo y la medición del desempeño y la retroalimentación de los trabajadores. 34

4. Acción Implementar acciones correctivas y preventivas: Se deben implementar acciones correctivas para corregir las no conformidades identificadas en las auditorías y acciones preventivas para eliminar o mitigar los riesgos potenciales. Mejorar continuamente el SG-SST: Se debe implementar un proceso de mejora continua del SG-SST, utilizando los resultados de las auditorías, el monitoreo y la medición del desempeño, la identificación de oportunidades de mejora y la retroalimentación de los trabajadores. Mantener la documentación: Se debe mantener actualizada la documentación del SGSST, incluyendo la política, los objetivos, los planes, los procedimientos, las instrucciones de trabajo y los registros de las auditorías, el monitoreo y la medición del desempeño.

2.2. Antecedentes nacionales e internacionales

2.2.1. Antecedentes nacionales

(Campos & Valverde, 2022) afirman: La tesis titulada “Gestión del talento humano y la productividad” tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados en la empresa Inversiones & Negociaciones Mendoza S.A.C. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y transversal, con un diseño correlacional. La muestra censal incluyó a 34 trabajadores, entre los que se encontraban técnicos, ingenieros y personal administrativo. Se halló una correlación entre la gestión del talento humano y la productividad, lo que sugiere que la empresa debe gestionar adecuadamente a su personal para mejorar su productividad y lograr una ventaja competitiva”.

(Carrasco, 2023) refiere: “El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la relación de la gestión del talento humano y su efecto en la eficiencia laboral del personal de la Dirección Regional de Salud - Tumbes, obteniéndose como resultado si existe relación directa alta y significativa en el desarrollo del Talento Humano sobre la eficiencia laboral del personal de la Dirección Regional de Salud-Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,712 con un Pvalor de 0,023 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo los trabajadores manifestaron que a veces la creatividad laboral en su trabajo es en base a sus capacitaciones, asimismo existe relación directa alta con el cumplimiento laboral del personal de la Dirección Regional de Salud-Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,615 y es significativa (Sig. 0,000 < 0,05). A pesar de que pocas veces

están capacitados para el cumplimiento de las tareas encargadas, sin embargo casi siempre las acciones realizadas en su área de trabajo, están sujetas a las normas y reglas institucionales, la existencia de la cooperación laboral del personal de la Dirección Regional de Salud-Tumbes, Así mismo los trabajadores manifestaron que a veces se mantiene una comunicación eficaz de cooperación con los demás compañeros de su trabajo y se toman en cuenta sus aportes que contribuyen a la solución de problemas, cabe indicar que los trabajadores manifestaron que a veces les permiten participar de las reuniones de la institución y que asimismo indican que a veces existe un ambiente de trabajo en donde predomina el compañerismo y respeto”

(Vasquez, 2024) sostiene: “El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en empleados de un Centro de Salud en Lima en 2024. Se utilizó una metodología básica, con un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional de corte transversal. Se incluyó a 80 trabajadores del centro de salud, a quienes se les aplicó una encuesta diseñada específicamente para evaluar cada variable del estudio. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,446, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre ambas variables, con un valor de significancia $p = 0,001$. En consecuencia, se concluye que existe una correlación moderada positiva entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral de los trabajadores del Centro de Salud en Lima en 2024”

2.2.2. Antecedentes internacionales

(Sánchez N. , 2024) explica: “El objetivo general de este trabajo de

investigación es determinar cómo la gestión del talento humano influye en la productividad de la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. en Riobamba. Para ello, se utilizó el método hipotético-deductivo, partiendo de una hipótesis que fue comprobada a lo largo de la investigación. Esta investigación abarca dos enfoques: descriptivo y de campo, con un diseño no experimental, lo que permitió recopilar información relevante. Además, se aplicó una encuesta a los trabajadores de la empresa, lo que proporcionó datos verídicos y directos. La hipótesis fue evaluada mediante la prueba de chi-cuadrado, utilizando el software SPSS, donde se determinó la influencia de las variables de estudio. Los resultados mostraron un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,001, inferior a 0,05, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. En conclusión, la investigación revela que la empresa CorpMegabuss CIA. LTDA. no cuenta con una adecuada gestión de talento humano, lo que se traduce en una menor productividad. Por ello, se proponen estrategias y actividades para mejorar el desempeño del personal y, con ello, alcanzar una mejor productividad y cumplir los objetivos de la empresa”

(Velásquez, 2020) plantea: El ser humano es uno de los recursos más cruciales que tiene la empresa para alcanzar sus objetivos organizacionales. Por ello, es fundamental que las empresas proporcionen condiciones laborales adecuadas para fidelizar a su personal, aumentar la productividad y reducir la rotación. El proyecto de investigación titulado “Gestión del talento humano y niveles de rotación en el sector financiero vehicular en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas” se basa en la información recolectada de la Corporación CFC S.A. y tiene como objetivo analizar la influencia de la gestión del talento humano en la rotación del personal. Este estudio se fundamenta en un

enfoque cuantitativo, clasificado como descriptivo-correlacional, y utiliza un diseño que incluye investigación bibliográfica documental y de campo. La población objeto de estudio está compuesta por 61 colaboradores del área comercial. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario inspirado en el modelo de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato y Martha Alles. La validez y confiabilidad del instrumento se llevaron a cabo mediante un juicio de expertos, utilizando la técnica de Hernández Nieto, y su confiabilidad se midió a través del Coeficiente Alpha de Cronbach. Finalmente, la correlación de variables se realizó mediante el método de Spearman, lo que permitió establecer la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en el sector financiero vehicular de Santo Domingo de los Tsáchilas

(Garcés, 2017) señala: “El presente proyecto de investigación tiene como objetivo desarrollar un modelo de gestión del talento humano para mejorar la competitividad de la empresa Provemarcas Cia. Ltda. Busca optimizar las competencias actuales y establecer nuevas habilidades para que el personal sea eficiente y cuente con las destrezas, habilidades y conocimientos requeridos por sus puestos para alcanzar los objetivos organizacionales. En el diagnóstico actual de la empresa, se observó que la administración de recursos humanos sigue un enfoque tradicional, sin un diseño adecuado de los subsistemas que la componen. Además, los colaboradores no han sido seleccionados en función de competencias, no se cuenta con descripciones de puestos y no se evalúa el desempeño. Por lo tanto, la implementación del modelo propuesto servirá para corregir estas deficiencias y hacer que la empresa sea más competitiva. El modelo

de gestión del talento humano se fundamenta en la metodología de Martha Alles, partiendo de la misión y visión de la empresa, involucrando a sus directivos, definiendo y asignando competencias, y diseñando los subsistemas de recursos humanos enfocados en competencias: Reclutamiento y selección, Desempeño y Desarrollo, que constituyen los tres pilares fundamentales del modelo”.

1.8.1 Gestión del talento humano

(Unir, 2021) indica: “La gestión del talento humano se refiere al conjunto de procesos implementados por una organización, a través de su departamento de recursos humanos, para atraer, reclutar e integrar nuevos empleados, así como para retener a los colaboradores que ya forman parte de la empresa.”

Dimensión interna

(Neora, 2022) afirma: Se trata todo lo relacionado con la estructura del talento humano.

Conocimientos

(Pérez-Montoro, 2008) refiere: “Estados mentales de una persona que se forman a partir de la asimilación de información y que influyen en sus acciones” (p.42)

Habilidades

(Whetten & Cameron, 2011) sostienen: “La habilidad es el resultado de multiplicar la aptitud por la formación y los recursos disponibles” (p.327).

Capacidades

(Gómez, Balkin, & Cardy, 2008) explican “Habilidad para llevar a cabo una tarea de forma eficiente” (p.725).

Motivaciones

(Whetten & Cameron, 2011) plantean; “La motivación refleja el deseo y la dedicación de un empleado para desempeñar su labor, y se expresa a través del esfuerzo que invierte en su trabajo.” (p.327).

Actitudes

(Newstrom, 2011) señala: “Las actitudes son los sentimientos y creencias que influyen significativamente en cómo los empleados perciben su entorno, se comprometen con los objetivos fijados y, en última instancia, guían su comportamiento” (p.217).

Dimensión Externa

(Neora, 2022) expresa: “Se abordan los elementos o factores del entorno que afectan la selección, el desarrollo y la retención del talento en las organizaciones”

Clima laboral

(Great Place To Work, 2023) indica: “El clima laboral es el conjunto de percepciones que un grupo de personas tiene sobre el entorno en el que realizan sus tareas” (párrafo 4)

Desarrollo profesional

(Gómez, Balkin, & Cardy, 2008) afirman: “Un esfuerzo estructurado y constante enfocado en formar empleados más calificados” (p.726).

Condiciones de trabajo

(Gómez, Balkin, & Cardy, 2008) refieren: “Todos los términos o condiciones laborales, que abarcan salarios, descansos, tiempos de comida, días de vacaciones, responsabilidades del puesto y los procedimientos para presentar quejas y reclamaciones” (p.726).

Estimulación laboral

(Arboccó, 2019) sostiene: “La estimulación laboral permite que el empleado actúe y se comporte de cierta manera, determinando cómo orienta su energía para generar beneficios tanto personales y profesionales como para la organización” (párrafo 1).

1.8.2. Productividad

(OIT, 2016) explica: “La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios” (p.2)

Eficiencia

(Amaru, 2009) plantea: “La eficiencia se refiere a la capacidad de una organización para utilizar sus recursos de manera productiva o económica. A mayor grado de productividad y economía en el uso de estos recursos, mayor será la eficiencia de la organización” (p.6)

Disponibilidad de equipos

(Suazo, s/f) señala: “La disponibilidad de un equipo es el porcentaje el cual ese activo se mantiene disponible en un determinado período”

Herramientas y maquinarias

(Magallanes, 2024) expresa: “Las herramientas de trabajo se definen como los instrumentos, equipos, dispositivos o recursos utilizados por los empleados para llevar a cabo tareas específicas en el entorno laboral” (párrafo 1)

(Organización Internacional del Trabajo, 2013) indica: “La maquinaria se define como un conjunto de componentes interconectados, en el que al menos una parte es móvil, diseñado para un propósito específico y que funciona con un sistema de accionamiento distinto al de la fuerza humana o animal aplicada directamente” (p.10).

Costos

(Colín, 2008) afirma: “El valor en dinero de los recursos que se proporcionan o se comprometen a proporcionar a cambio de bienes o servicios adquiridos” (p.9).

Materiales

(Balanda, 2005) refiere: “Bienes ya existentes que pueden ser almacenados, cuyo consumo está relacionado con el proceso u operación realizada y que se consumen directamente en este” (p.44)

Capacitación de personal

(Chiavenato I. , 2009) sostiene: “La capacitación es una forma efectiva de aportar valor a las personas, a la organización y a los clientes” (p.371).

Eficacia

(Amaru, 2009) explica: “La eficacia se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos. A mayor nivel de cumplimiento de estos objetivos, más eficaz será la organización” (p.5)

Logro de objetivos

(Robles, 2012) plantea: “Generalmente se logra cuando una persona es muy disciplinada y constante en su labor” (párrafo1).

Calidad en el trabajo

(Terra, 2020) señala: “La calidad del trabajo es un concepto subjetivo. Sin embargo, su medición es crucial, ya que influye en la productividad y, en consecuencia, en la rentabilidad de un negocio” (párrafo 5).

Utilización de recursos

(Davies, 2019) expresa: “El uso de recursos es una métrica que permite a los directivos evaluar la eficacia de sus recursos humanos, con el objetivo de optimizar su empleo” (párrafo 1).

Resultados esperados

(The codest, 2024) indica: “El resultado esperado se refiere al resultado o resultado que se anticipa de una acción, proceso o evento en particular se especializa en construcción y mantenimiento de edificaciones, y trabaja con la Compañía Minera Antamina durante más de 10 años, enfocándose en el mantenimiento del campamento minero Yanacancha. La mina está ubicada en el distrito de San Marcos, en la provincia de Huari, en la región de Ancash (Antamina, 2024)

CAPITULO III: Desarrollo De Actividades Programadas

3.1. Propuesta de mejora teórico – práctico de las actividades realizadas

Para mejorar los problemas detallados en las secciones anteriores se propone trabajar con la motivación extrínseca de los colaboradores, debido a que estos se muestran más atractivos para lograr un verdadero compromiso.

Dentro de los estímulos de motivación que se propone, se aplicarán actividades de capacitación, beneficios y recompensas para el personal del área de Mantenimiento y Provisión de la empresa PERÚ MIN

Las propuestas a desarrollar son las siguientes:

Capacitación al personal

Programa de Beneficios y recompensas para el personal



Figura 4. Propuestas de solución al problema

Capacitación al personal

Para la propuesta de la capacitación al personal será necesario contar con algunos elementos, tales como los recursos materiales, actividades, requerimientos de ambiente de trabajo físico, y medidas de seguridad. A continuación, detallaremos cada uno de estos elementos:

Recursos materiales: son los útiles que el trabajador y el coach necesitan para realizar el trabajo de capacitación.

Actividades: son los quehaceres que se llevan a cabo para lograr un trabajo productivo, creativo y útil. Estos se desarrollan durante la capacitación.

Requerimientos: son las habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes o competencias que la empresa necesita que posean sus trabajadores tales como nivel de escolaridad, experiencia, edad, sexo, etc. que se solicitan para poder desempeñar de manera correcta el puesto de trabajo.

Ambiente de trabajo físico: Es todo aquel espacio que involucra al trabajador y a su puesto de trabajo, por ejemplo: Luz natural o artificial, color, ruido.

Medidas de seguridad: Son aquellos factores que hay que cuidar para que no se produzcan accidentes de trabajo.

Proceso de la capacitación

El proceso de capacitación contempla: Analizar las necesidades, diseñar la forma de enseñanza, validación del esquema del programa, aplicación del programa y la evaluación.

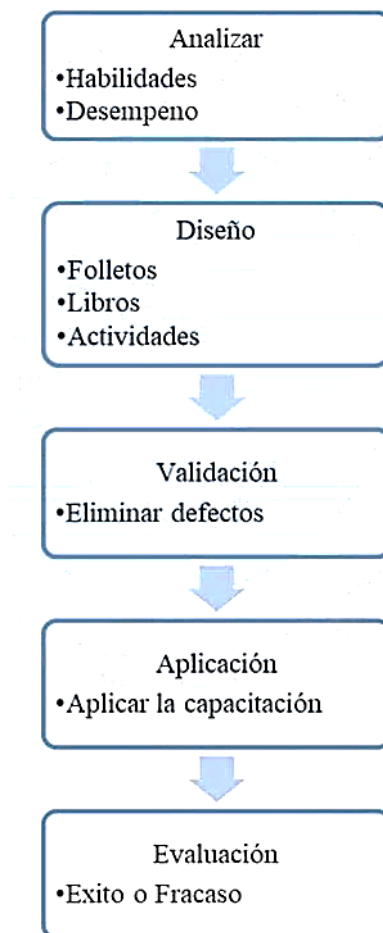


Figura 5. Proceso de capacitación

3.2. Tipos de capacitación

El área de Capacitación administra diferentes tipos de programas, derivados de las necesidades de la empresa PERÚ MIN para fines prácticos, se ha dividido a la capacitación en tres grandes campos: capacitación para el trabajo, capacitación en el trabajo, y capacitación para el desarrollo. La siguiente figura permite ubicar el ámbito de acción de cada una, y de esta manera poder elegir cuál de estas se ajusta a las necesidades que requiere la empresa PERÚ MIN A continuación, se detalla cada uno de estos campos:

Capacitación para el trabajo

La cual se divide en:

Capacitación de pre-ingreso, este tipo de capacitación se hace generalmente con fines de selección. Se centra en otorgar al nuevo personal conocimientos necesarios y desarrollarle las habilidades y/o destrezas necesarias para el desempeño de las actividades del puesto.

Inducción, constituye el conjunto de actividades que informan al trabajador sobre la organización, planes y programas, para acelerar su integración al puesto, al jefe, al grupo de trabajo y a la organización en general.

Capacitación promocional, constituye las acciones y desarrollo de capacitaciones, que otorgan al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel de autoridad y remuneración.



Figura 6. Capacitación para el trabajo

Capacitación en el trabajo

La cual se desarrolla el proceso adiestramiento, que es un proceso por medio del cual los individuos aprenden las habilidades, conocimientos, actitudes y conductas necesarias para cumplir con las responsabilidades de trabajo que se les asigna.

Aquí al trabajador de la empresa se le brinda herramientas para el desarrollo de su trabajo, teniendo en cuenta no solo el trabajo técnico sino también el lado de atención al cliente.

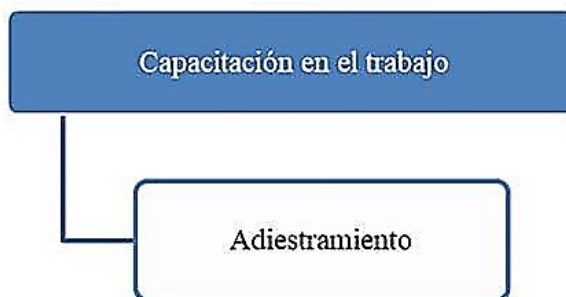


Figura 7. Capacitación en el trabajo

3.3. Capacitación para el desarrollo

Comprende la formación integral del individuo y, especialmente, las acciones que puede llevar la organización para contribuir a esta formación. Cabe señalar que es difícil determinar a qué grado una acción de capacitación se convierte en un desarrollo, ya que, por su carácter globalizador, esta última incluye a la capacitación y al adiestramiento. Este campo se divide en:

Educación formal para adultos. Son las acciones llevadas a cabo por la organización, para apoyar al personal en su desarrollo en el ámbito de la educación escolarizada.

Integración de la personalidad. La forman los eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal hacia sí mismos y su grupo de trabajo.

Actividades recreativas y culturales. Son las acciones que dan a los trabajadores el esparcimiento necesario para la integración con el grupo de trabajo y con su familia, así como desarrollar su sensibilidad y su creación intelectual y artística.

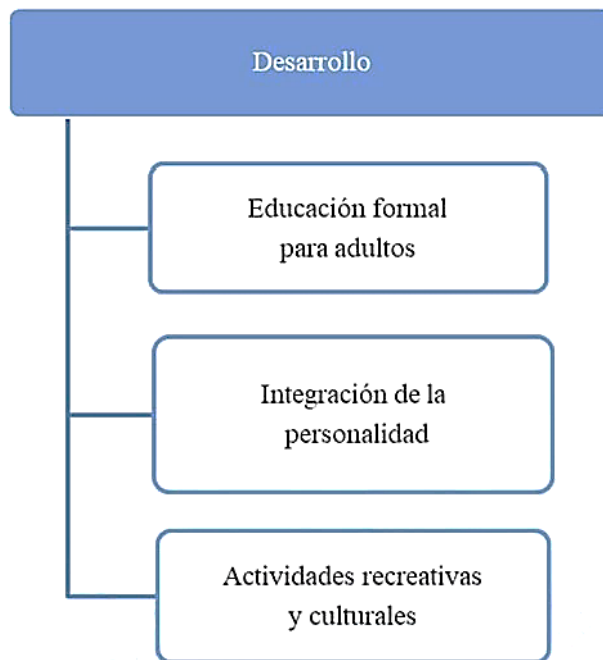


Figura 8. Capacitación para el desarrollo

Presentación de la capacitación

Capacitación en atención al cliente para el personal del área de mantenimiento y provisión de la empresa PERÚ MIN

Características de la capacitación:

Es un curso que se orienta a mejorar las conductas que afectan en el área de

Mantenimiento y Provisión de la empresa Perú Min

Analiza necesidades básicas del cliente.

Es un motivante para mejorar la actitud de servicio.

Aportar técnicas para frases adecuadas.

Características de la capacitación			
Curso de orientación para mejorar las conductas	Analizar necesidades básicas de los clientes	Mejorar la actitud del servicio	Mejorar el trato de los empleados mediante técnicas

Figura 9. Características de la capacitación en la empresa

La capacitación está dirigida para personal con el cargo de

Técnicos

Aspirantes a Técnicos

Supervisores

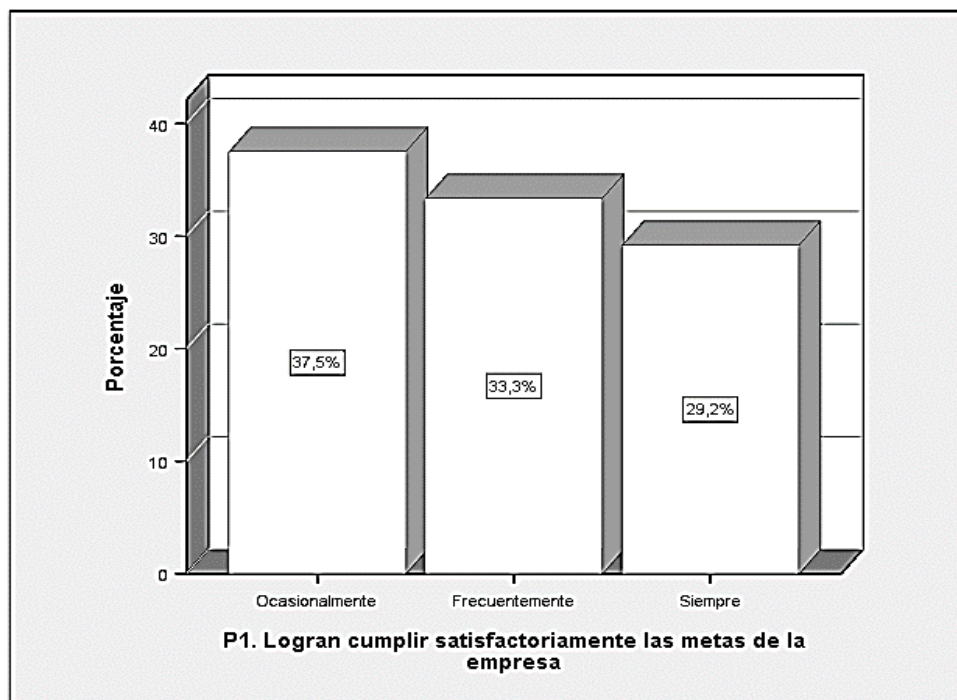
Coordinadores

CAPÍTULO IV. Resultados obtenidos

4.1. Mejora en la percepción de la motivación

El trabajo logró la mejora de la percepción de los elementos de la motivación de los colaboradores de la empresa PERU-MIN, donde se mantienen los siguientes principios:

- 1) Reconocer los logros.
- 2) Buen ambiente.
- 3) Parte de la empresa.
- 4) Expectativas de futuro.
- 5) Interés por su vida.



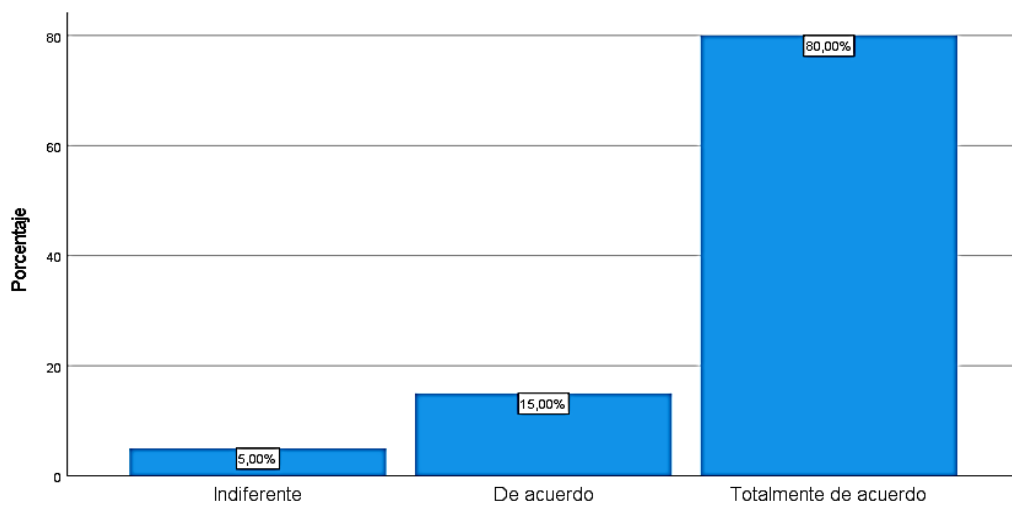
4.2 De la variable Gestión del Talento Humano

Tabla 5 P1.- ¿Considera que posee los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo de manera efectiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	5,0	5,0	5,0
De acuerdo	3	15,0	15,0	20,0
Totalmente de acuerdo	16	80,0	80,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en empresa Laser SRL, Huaraz-2024.

P1.- ¿Considera que posee los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo de manera efectiva?



Fuente: Encuesta en empresa Laser SRL, Huaraz-2024.

Interpretación

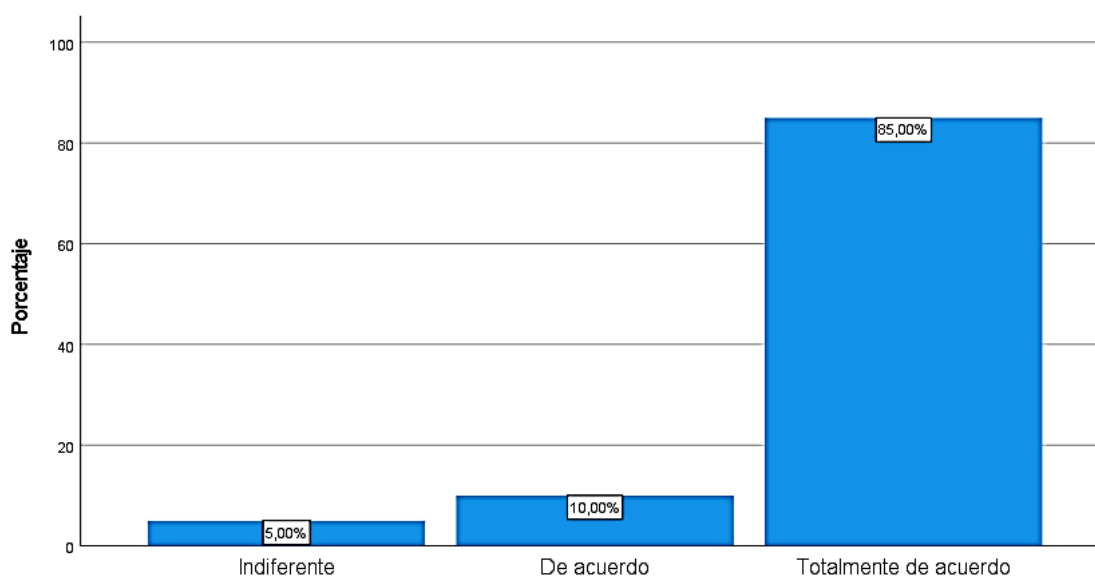
Observando la tabla 5 y figura 2, el 5% es indiferente *en considerar que posee los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo de manera efectiva*, mientras que el 15% afirma de acuerdo y el 80% expresan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 6 P2.- ¿Cree que sus habilidades actuales le permiten enfrentar los desafíos de su trabajo de éxito?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	2	10,0	10,0	15,0
	Totalmente de acuerdo	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en empresa Laser SRL, Huaraz-2024.

P2.- ¿Cree que sus habilidades actuales le permiten enfrentar los desafíos de su trabajo de éxito?



Fuente: Encuesta en empresa Laser SRL, Huaraz-2024.

Interpretación

Con respecto al primer objetivo específico: “Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023”, se demostró en la hipótesis específica 1 una correlación positiva moderada de 0.645 (64.5%) y un nivel de significancia de 0.002, que es inferior al umbral

de 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1, que establece la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por (Carrasco, 2023), quien afirma: “El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y su efecto en la eficiencia laboral del personal de la Dirección Regional de Salud - Tumbes. Se encontró una relación directa alta y significativa entre el desarrollo del talento humano y la eficiencia laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.712 y un valor p de 0.023, que es menor al nivel de significancia establecido (0.05)”.

Respecto al segundo objetivo específico: “Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023. Esto se puede comprobar a través de la correlación de la hipótesis específica 2, que arroja una alta correlación positiva de 0.748 (74.8%) y un nivel de significancia de 0.001, que es inferior al umbral de 0.05. Así, se acepta la hipótesis específica 2, que establece la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023”. Estos hallazgos son comparables al estudio de (Vasquez, 2024) ,que establece: “El objetivo del estudio es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en empleados de un Centro de Salud en Lima 2024. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de Spearman de 0.446, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre ambas variables, con un valor de significancia $p = 0.001$. Por lo tanto, la conclusión señala que hay una correlación moderada positiva entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de Lima 2024”.

CONCLUSIONES

Este estudio de investigación permitió evidenciar, mediante la contrastación de la hipótesis general y el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.752$), que existe una correlación positiva alta del 75.2%. Así, se concluye que hay una relación entre la gestión del talento humano y la productividad en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023

Respecto al primer objetivo específico, se logró evidenciar, mediante la contrastación de la hipótesis específica 1 y el coeficiente de Pearson ($r = 0.645$), que existe una correlación positiva media del 64.5%. Esto lleva a concluir que hay una relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

En cuanto al segundo objetivo específico, se logró evidenciar mediante la validación de la hipótesis específica 2, utilizando el coeficiente R de Pearson ($r = 0.748$), que existe una correlación positiva alta del 74.8%. Esto lleva a concluir que hay una relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

RECOMENDACIONES

1. Sugerir que, para maximizar la productividad, la gestión del talento humano debe en base a su dimensión interna considerar los conocimientos, las habilidades, las capacidades, las motivaciones y las actitudes proactivas de sus colaboradores. Garantizando de esta manera la productividad en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023

2. Para mejorar la eficiencia en el área de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023, es esencial disponer con una buena disponibilidad de equipos, buenos materiales, de herramientas y maquinarias en buen estado, junto con una formación excelente del personal, permitiendo reducir costos y asegurando el cumplimiento de los programas de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023

3. Se sugiere a los directivos en pro de la eficacia, llevar a cabo un monitoreo exhaustivo del cumplimiento de los objetivos, priorizando la calidad y la mejor utilización de los recursos, para lograr de manera efectiva los resultados esperados en la implementación y cumplimiento de los programas de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2023.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo*. <https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/252175923-109426991-Fundamentos-de-Admin.pdf>.
- Andina. (17 de Enero de 2023). *¿Cuáles son los principales ejes de la gestión del talento para las empresas peruanas?* Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-cuales-son-los-principales-ejes-de-gestion-del-talento-para-las-empresas-peruanas-925520.aspx>
- Antamina. (2024). *Quiénes somos*. <https://www.antamina.com/quienes-somos/>.
- Arboccó, D. (26 de Diciembre de 2019). *La estimulación laboral*. Entorno-empresarial: <https://entorno-empresarial.com/la-estimulacion-laboral/>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>.
- Balanda, A. (2005). *Contabilidad de costos*. https://editorial.unam.edu.ar/images/documentos_digitales/Contabilidad_de_Costos-Alberto_Balanda.pdf.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Campos, I., & Valverde, J. (2022). *Gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de la empresa Inversiones & Negociaciones Mendoza S.A.C.*

Obtenido de

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5251/I.Campos_J.Valverde_Tesis_Profesional_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco, J. (2023). *La gestión del talento humano y su efecto en la eficiencia laboral del personal de la Dirección Regional de Salud -Tumbes. 2022 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]*. Repositorio institucional. e <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64544>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.

<https://www.bqm.com.pe/libros/Gestion%20del%20Talento%20Humano%20Chiavenato%203edi.pdf>.

Colín, G. (2008). *Contabilidad de Costos*. <https://fullseguridad.net/wp-content/uploads/2016/11/Contabilidad-de-costos-3ra-Edici%C3%B3n-Juan-Garc%C3%ADa-Col%C3%ADn.pdf>.

Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.

https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf.

Davies, J. (5 de Septiembre de 2019). *Cómo calcular la utilización de los recursos ?*

Obtenido de Teambook: <https://teambookapp.com/es/blog/como-calcular-utilizacion-recursos/>

Garcés, C. (2017). *Desarrollo de un modelo de gestión de talento humano para lograr competitividad en la empresa Provemarcas Cía. Ltda.*

[<https://repositorio.puce.edu.ec/items/82167ad7-ee7b-49b4-a421-8e2bc487783e>

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_hu manos.PDF.

Great Place To Work. (6 de Diciembre de 2023). *¿Qué es el Clima Laboral?*

GreatPlacetoWork: <https://www.greatplacetowork.com.pe/recursos/blog/que-es-el-clima-laboral>

Hernández, C. (2017). *Sistema de gestión del talento humano por competencias laborales, para una empresa de instalaciones eléctricas industriales*.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Lora, E. (10 de Febrero de 2017). *Las empresas latinoamericanas no saben manejar el*

talento. Voxlacea: https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas_manejar_talento

Magallanes, V. (5 de Abril de 2024). *Herramientas manuales: Importancia de su*

definición para la seguridad y salud de los trabajadores; Ejemplos. La Colonia:

<https://lacoloniaportal.com.uy/herramientas-manuales-importancia-de-su-definicion-para-la-seguridad-y-salud-de-los-trabajadores-ejemplos/>

Malaspina, V. (28 de Marzo de 2022). *¿Qué es el talento humano y cómo identificarlo*

en tu organización? Hrlatam: <https://hrlatam.com/blog/que-es-el-talento-humano-y-como-identificarlo-en-tu-organizacion/>

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*.

<http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>.

Neora. (24 de Octubre de 2022). *Gestión del talento humano como fuente de*

innovación tecnológica. Obtenido de Neora: <https://www.neora-consulting.com/gestion-del-talento-humano-como-fuente-de-innovacion-tecnologica/>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*.

https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf.

OIT. (2016). *El Recurso humano y la Productividad*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_protect/@pr otrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_164658.pdf.

Pérez-Montoro, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones. Fundamentos, metodología y praxis*.

[https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/123350/1/Pe%CC%81rez-Montoro%20\(2008\)%20Gestio%CC%81n%20del%20conocimiento%20en%20las%20organizaciones.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/123350/1/Pe%CC%81rez-Montoro%20(2008)%20Gestio%CC%81n%20del%20conocimiento%20en%20las%20organizaciones.pdf).

- Posada, G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/120_Ebook-elementos_basicos.pdf.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>.
- Robles, E. (19 de Junio de 2012). *Motivación para el logro de los objetivos*. Obtenido de Eoi.
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos*. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0009.pdf>.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.
- Sánchez, N. (2024). *La gestión de talento humano y la productividad en la empresa Corpmegabuss CIA. LTDA. Riobamba [Trabajo de tituiación de Licenciada en Administración, Universidad Nacional de Chimborazo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13585>
- Suazo, L. (s/f). *8 indicadores de mantenimiento para la gestión de activos*. Tractian: <https://tractian.com/es/blog/8-indicadores-indispensables-para-la-gestion-del-mantenimiento>
- Terra, T. (22 de Enero de 2020). *La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as?* Quality: <https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>

The codest. (2024). *Resultado esperado*. Obtenido de The codest:

<https://thecodest.co/dictionary/expected-result/>

Unir. (18 de Marzo de 2021). *Qué es la gestión del talento humano en empresas*. Unir:

<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

Vasquez, R. d. (2024). *Gestión del talento humano y eficacia laboral en trabajadores*

de un centro de salud de Lima 2024 [Tesis de Maestría, Universidad César

Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/148049/Vasquez_CRP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, A. (2020). *Gestión del talento humano y niveles de rotación en el sector*

financiero vehicular en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas [Trabajo

de Titulación de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio

institucional. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31525>

Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* .

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>.

Anexos:

Anexo 1. Evidencia de similitud digital



Página 1 of 48 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3075689222

Ivan vasquez palomino

“Gestión de personal y mejora de la productividad en el servicio de mantenimiento de la empresa Perú Min, Huaraz - 2...”

- TITULOS
- revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional
- Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3075689222

Fecha de entrega

11 nov 2024, 4:53 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 nov 2024, 10:09 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TSP_-_Ivan_vasquez_palomino.docx

Tamaño de archivo

407.7 KB

44 Páginas

6,393 Palabras

38,657 Caracteres



Página 1 of 48 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3075689222




28% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

- 28%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Fuentes principales

28% Fuentes de Internet
 3% Publicaciones
 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upci.edu.pe	19%
2	Internet	repositorio.uta.edu.ec	2%
3	Internet	www.slideshare.net	2%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Internet	renati.sunedu.gob.pe	1%
6	Internet	repositorio.ulasamericas.edu.pe	1%
7	Internet	safetya.co	1%
8	Trabajos del estudiante	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC	1%
9	Internet	biblioteca.usac.edu.gt	0%
10	Internet	www.repositorio.usac.edu.gt	0%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Continental	0%





12

Internet

repositorio.ucv.edu.pe

0%



Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: VÁSQUEZ PALOMINO, IVÁN DNI: 41746941 Correo electrónico:
iban_soft@hotmail.com Domicilio JIRON JOSE OLAYA N° 115 EN EL DISTRITO DE SAN JUAN
PROVINCIA DE HUAMANGA Y DEPARTAMENTO DE AYACUCHO Teléfono fijo
.....Teléfono celular: 982564535

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: INGENIERIA INDUATRIA:

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis: ·

**“GESTIÓN DE PERSONAL Y MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL SERVICIO DE
MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA PERÚ MIN, HUARAZ - 2023”**

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

() Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los
04 días del mes de noviembre del 2024.

