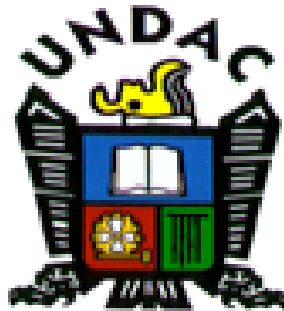


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Gestión del talento humano y su Influencia en la fiscalización
laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la
SUNAFIL – Pasco, 2023**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Marilu Yalila CARRERA PEÑA

Bach. William Gilber ROQUE SINCHE

Asesor:

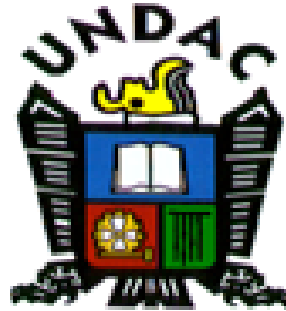
Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Fiscalización
Laboral de los Colaboradores de la Intendencia Regional de la
SUNAFIL – Pasco, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA

PRESIDENTE

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO

MIEMBRO

Mg. Héctor Joel PIZARRO RIOS

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Unidad de Investigación



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 041-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Marilu Yalila CARRERA PEÑA - William Gilber ROQUE SINCHE

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Fiscalización Laboral de los Colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023

Asesor:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Índice de Similitud: **19%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 6 de Setiembre de 2024.



DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios, porque en su infinita misericordia me dio la valentía y sabiduría para la culminación de esta etapa profesional con éxito.

A mis padres Francisco y Lucia, porque con su amor incondicional supieron guiarme, motivarme y ser soporte en cada etapa de mi vida. Ustedes merecen ser los protagonistas de este logro.

A mis hermanos, por el apoyo incondicional, compañía y motivación constante que me brindaron para el logro de mis objetivos y crecimiento personal y profesional.

Marilu Yalila.

A Dios porque solo él sabe lo que necesitamos y sin él nada en este mundo sería posible.

A mi madre Ana junto a mis hermanos por brindarme el apoyo incondicional y su amor eterno en este proceso de desarrollo profesional y a mi querido padre que desde el cielo celebra mis triunfos.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios por darnos la vida, salud, fuerza, sabiduría y guía en cada etapa de nuestras vidas, por permitirnos vivir esta etapa tan anhelada y disfrutar del resultado de incontables sacrificios.

Nuestro agradecimiento profundo a nuestra casa superior, universidad Daniel Alcides Carrión, a nuestra escuela de formación profesional de administración de la facultad de ciencias empresariales que a lado de sus abnegados docentes sinérgicamente nos supieron guiar por el camino del aprendizaje a través de su sabiduría y conocimientos. Agradecemos a nuestro asesor, quien supo orientarnos, dirigirnos, aconsejarnos y corregirnos desde las aulas académicas hasta la elaboración de la Tesis, gracias por todo lo enseñado, lo recordaremos siempre.

A nuestros docentes quienes nos transmitieron sus conocimientos, con paciencia y dedicación en las aulas académicas, ya que el resultado de todo lo aprendido nos permite estar hoy en día aquí.

A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- Pasco y a talento humano, por abrir sus puertas y brindarnos información oportuna para la elaboración de este trabajo de investigación.

Los autores

RESUMEN

Con nuestra indagación se buscó como objetivo principal “Determinar el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización aboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023”.

El tipo de investigación empleado fue básica, de nivel descriptiva; se utilizó como método general el científico y como métodos específicos el inductivo, deductivo y correlacional, el diseño empleado es No experimental.

Al contar con una población no se trabajó con el total de trabajadores que son 18 colaboradores, como técnica se empleó el cuestionario y se manejó como instrumento el cuestionario (uno por cada variable), las mismas que estuvieron compuestas por 12 y 9 preguntas adecuadamente distribuidas, con respuestas en la escala de Likert (del 1 al 5)

Para la prueba de hipótesis se estableció como parámetro la correlación de Rho de Spearman, los resultados hallados nos dan a conocer la existencia de una relación significativa ($r = 0.834^{**}$; $p < 0,01$) entre nuestras variables, la misma que nos permite aseverar que: Es alto el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Palabras claves: Gestión del talento humano, fiscalización laboral, Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco.

ABSTRACT

Our investigation aimed to "Determine the level of influence of human talent management on the labor inspection of the collaborators of the Regional Office of SUNAFIL - Pasco, 2023."

The type of research employed was basic and descriptive. The general method used was scientific, and the specific methods were inductive, deductive, and correlational. The design used was non-experimental.

Given the population, we did not work with the total number of workers, which is 18 collaborators. The technique employed was the questionnaire, and as an instrument, the questionnaire was used (one for each variable). These questionnaires consisted of 12 and 9 appropriately distributed questions, with answers on a Likert scale (from 1 to 5).

For the hypothesis test, Spearman's rho correlation was established as a parameter. The results found show the existence of a significant relationship ($r = 0.834^{**}$; $p < 0.01$) between our variables, allowing us to assert that: The level of influence of human talent management on the labor inspection of the collaborators of the Regional Office of SUNAFIL - Pasco, 2023, is high.

Keywords: Human talent management, labor inspection, Regional Office of SUNAFIL - Pasco.

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado y competitivo como el que vivimos en la actualidad, la gestión del talento humano se ha convertido en una piedra angular para el éxito y sostenibilidad de las organizaciones tanto públicas como privadas. Esta disciplina, que abarca desde la selección y capacitación de personal hasta la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional, busca alinear las capacidades y motivaciones de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización. En el sector público, donde la eficiencia y la transparencia son esenciales, una gestión adecuada del talento humano es crucial para cumplir con los mandatos institucionales y servir al interés público de manera eficaz.

Al respecto Chiavenato (2020) manifiesta que “Las organizaciones exitosas se han dado cuenta de que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si optimizan el rendimiento de sus inversiones en todos sus asociados, principalmente en los empleados” (p. 11)

De otra parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es un organismo técnico especializado del gobierno peruano encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

La misión de SUNAFIL es garantizar condiciones laborales justas y seguras, resguardando los derechos de los trabajadores y fomentando la cultura de cumplimiento normativo entre los empleadores. En este contexto, la Intendencia Regional de Pasco desempeña un papel clave en la implementación de las políticas y procedimientos de fiscalización labora en la región Pasco.

Consideramos que, en la Intendencia Regional de Pasco, la fiscalización laboral enfrenta varios desafíos que pueden complicar la efectividad de sus actividades. Entre estos desafíos se encuentran la limitación de recursos humanos y materiales, la resistencia de algunos empleadores al cumplimiento de las normas y la necesidad de

actualizar constantemente el conocimiento y las habilidades de los inspectores laborales.

La gestión del talento humano en esta entidad es, por tanto, un componente determinante para mejorar la eficiencia y eficacia de la fiscalización laboral. Sin embargo, existen vacíos en la comprensión de cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen claramente en los resultados de fiscalización en sus actividades laborales.

Bajo este contexto, y dando cumplimiento a lo estipulado en el “Reglamento de grados y títulos” de nuestra alma mater, nos complace presentar la presente indagación la misma que está estructurada de la manera siguiente:

El primer capítulo: Problema de investigación, presenta la identificación y planteamiento del problema, la delimitación, la formulación del problema, los objetivos y la justificación y limitaciones del estudio.

El segundo capítulo: Marco teórico, presenta los antecedentes, revisa la literatura existente sobre gestión del talento humano y fiscalización laboral, proporcionando un marco teórico para la investigación, se identifican las variables, se plantean las hipótesis y la definición operacional de las variables y dimensiones.

El tercer capítulo: Metodología y técnicas de investigación, describe el tipo y nivel de investigación, determina el diseño metodológico y los procedimientos de recolección y análisis de datos, así como la orientación ética, filosófica y epistemológica.

El cuarto capítulo: Resultados y discusión, realiza la descripción del trabajo de campo, presenta y discute los resultados del estudio, así como en ella se realizó la prueba de hipótesis respectivas empleando para ello rho de Spearman.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos de la investigación.

Bajo este contexto es que se pone a vuestra disposición la presente investigación.

Los autores

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	4
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos.....	5
1.4. Formulación de objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio:.....	8
2.2. Bases teóricas – científicas.....	12

2.3.	Definición de términos básicos.....	22
2.4.	Formulación de hipótesis.....	22
2.4.1	Hipótesis general.....	22
2.4.2	Hipótesis específicas.....	23
2.5.	Identificación de variables.....	23
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	24

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	25
3.2.	Nivel de investigación.....	25
3.3.	Métodos de investigación.....	25
3.4.	Diseño de investigación.....	26
3.5.	Población y muestra.....	26
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	27
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9.	Tratamiento estadístico.....	28
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	29

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	30
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	30
4.3.	Prueba de hipótesis.....	54

4.4. Discusión de resultados.....	59
-----------------------------------	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano.....	28
Tabla 2 Estadística de fiabilidad del cuestionario de fiscalización laboral	28
Tabla 3 Gestión del talento humano (Agrupado).....	31
Tabla 4 ¿Se realiza un proceso de selección efectivo dentro de su entidad?.....	32
Tabla 5 ¿Se realizan programas de integración del nuevo personal?	33
Tabla 6 ¿Existen estrategias de reclutamiento que promueven la inclusión y diversidad?	34
Tabla 7 ¿Se realiza una planificación del desarrollo de la carrera de los colaboradores de su entidad?	35
Tabla 8 ¿Existen programas de capacitación para mejorar su desempeño laboral? ..	35
Tabla 9 ¿Existe algún tipo de mentoría o coaching por parte de sus superiores a los colaboradores?	36
Tabla 10 ¿Existe un sistema de reconocimiento al personal?	38
Tabla 11 ¿Hay algún paquete de incentivos económicos o de bienes al personal? ...	39
Tabla 12 ¿Existen programas de motivación laboral?.....	40
Tabla 13 ¿Se propicia un clima laboral positivo?	41
Tabla 14 ¿Existen programas de retención al talento humano?.....	42
Tabla 15 ¿Se propicia el desarrollo del liderazgo de los colaboradores por parte de los superiores?	43
Tabla 16 Fiscalización laboral (Agrupado)	44
Tabla 17 ¿Cuentan con el equipamiento adecuado para realizar sus labores?.....	45
Tabla 18 ¿Su entidad realiza capacitación continua sobre seguridad en el trabajo? 46	
Tabla 19 ¿Su entidad cuenta con un registro detallado de incidentes laborales?.....	47
Tabla 20 ¿Se realiza un monitoreo ambiental a las entidades supervisadas?.....	48
Tabla 21 ¿Se realiza análisis periódicos en su entorno laboral para identificar riesgos?	49

Tabla 22 ¿Su entidad cumple con implementar medidas para limitar la exposición a sustancias peligrosas en sus labores de inspección?	50
Tabla 23 ¿Se realiza encuestas de satisfacción laboral en su centro de trabajo?	51
Tabla 24 ¿Su entidad implementa programas de intervención para gestionar el estrés laboral?	52
Tabla 25 ¿En su entidad se fomenta un ambiente de trabajo con un clima laboral positivo?	53
Tabla 26 Nivel de correlación entre gestión del talento humano y fiscalización laboral	54
Tabla 27 Nivel de correlación entre incorporar al talento humano y fiscalización laboral	55
Tabla 28 Nivel de correlación entre desarrollo del talento humano y fiscalización laboral	56
Tabla 29 Nivel de correlación entre recompensar al talento humano y fiscalización laboral.....	57
Tabla 30 Nivel de correlación entre retener al talento humano y fiscalización laboral	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones de gestión del talento humano:	17
Figura 2 Dimensiones de fiscalización Laboral	19
Figura 3 Diseño de la Investigación	26
Figura 4 Gestión del talento humano (Agrupado).....	31
Figura 5 ¿Se realiza un proceso de selección efectivo dentro de su entidad?	32
Figura 6 ¿Se realizan programas de integración del nuevo personal?	33
Figura 7 ¿Existen estrategias de reclutamiento que promueven la inclusión y diversidad?	34
Figura 8 ¿Se realiza una planificación del desarrollo de la carrera de los colaboradores de su entidad?	35
Figura 9 ¿Existen programas de capacitación para mejorar su desempeño laboral? .	36
Figura 10 ¿Existe algún tipo de mentoría o coaching por parte de sus superiores a los colaboradores?	37
Figura 11 ¿Existe un sistema de reconocimiento al personal?.....	38
Figura 12 ¿Hay algún paquete de incentivos económicos o de bienes al personal? ..	39
Figura 13 ¿Existen programas de motivación laboral?.....	40
Figura 14 ¿Se propicia un clima laboral positivo?	41
Figura 15 ¿Existen programas de retención al talento humano?.....	42
Figura 16 ¿Se propicia el desarrollo del liderazgo de los colaboradores por parte de los superiores?	43
Figura 17 Fiscalización laboral (Agrupado)	44
Figura 18 ¿Cuentan con el equipamiento adecuado para realizar sus labores?	45
Figura 19 ¿Su entidad realiza capacitación continua sobre seguridad ene le trabajo?	46
Figura 20 ¿Su entidad cuenta con un registro detallado de incidentes laborales?	47
Figura 21 ¿Se realiza un monitoreo ambiental a las entidades supervisadas?	48

Figura 22 ¿Se realiza análisis periódicos en su entorno laboral para identificar riesgos?	49
Figura 23 ¿Su entidad cumple con implementar medidas para limitar la exposición a sustancias peligrosas en sus labores de inspección?	50
Figura 24 ¿Se realiza encuestas de satisfacción laboral en su centro de trabajo?	51
Figura 25 ¿Su entidad implementa programas de intervención para gestionar el estrés laboral?	52
Figura 26 ¿En su entidad se fomenta un ambiente de trabajo con un clima laboral positivo?	53

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En los últimos años, la gestión del talento humano ha adquirido una preeminencia creciente en las diversas organizaciones. En su afán de alcanzar resultados destacados, estas entidades buscan contar con individuos idóneos y adecuadamente preparados para ocupar distintos cargos y responsabilidades laborales. La gestión del talento humano, cuando se lleva a cabo de manera precisa y oportuna mediante sus diversos procesos, tiene el potencial de elevar significativamente el rendimiento laboral de los colaboradores dentro de las organizaciones. En nuestro caso la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco

Este enfoque estratégico no solo impacta positivamente en el desempeño individual, sino que también conlleva la obtención de resultados sobresalientes en beneficio directo de la organización. La gestión del talento humano involucra la aplicación cuidadosa de estrategias, herramientas y modelos de gestión de personal, todos diseñados de manera que se alineen adecuadamente con la realidad institucional.

En esencia, la gestión del talento humano no solo se ha convertido en una práctica esencial para el éxito organizacional, sino que también se presenta como

un factor clave para nutrir y potenciar el capital humano, asegurando así que las personas estén debidamente equipadas y motivadas para enfrentar los retos y contribuir de manera significativa al logro de los objetivos organizativos. En este contexto, la implementación efectiva de la gestión del talento humano se erige como un componente crucial en la estructura de cualquier entidad que aspire a la excelencia y la sostenibilidad a largo plazo.

Existen trabajadores que están insatisfechos con el empleo actual o el clima organizacional, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. En las empresas, existe un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos. (Vallejo, 2015, p. 21)

En nuestro caso se identifican diversos problemas, siendo uno de ellos que la planificación del talento humano no se ejecuta como un proceso esencial, sino más bien como una mera respuesta a las normativas legales. La integración del talento humano carece de un enfoque estructurado, llevándose a cabo de manera empírica y sin la aplicación de los procesos y herramientas imperativos, desde la etapa de reclutamiento hasta la selección e inducción de personal. Adicionalmente, se nota una falta de impulso al desarrollo del talento humano, tanto en técnicas de capacitación como de desarrollo profesional, como estrategia para mejorar la gestión general de la institución. En el contexto actual, los procesos de gestión del talento humano se presentan como imperativos para abordar los retos que plantea el mundo contemporáneo.

En la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, se observa una insuficiencia de atención y énfasis en la gestión del talento humano, a pesar de la progresiva importancia que ha adquirido esta práctica en el ámbito organizacional

en los últimos años. La falta de una gestión del talento humano efectiva podría estar afectando negativamente la fiscalización laboral de los colaboradores, lo que podría traducirse en un rendimiento laboral bajo y, en última instancia, en la imposibilidad para alcanzar los resultados deseados.

La falta de claridad en las estrategias de reclutamiento, desarrollo, evaluación del desempeño, y en la creación de un clima organizacional ventajoso, podría estar afectando la capacidad de los colaboradores para desempeñar eficazmente con las responsabilidades de fiscalización laboral.

Esta brecha en la gestión del talento humano podría trascender en una falta de alineación entre las habilidades, capacidades y motivaciones de los empleados y las exigencias específicas de la fiscalización laboral en el entorno particular de la SUNAFIL – Pasco.

Consideramos que el problema fundamental radica en la ausencia de una gestión del talento humano integral y alineada con las necesidades específicas de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco. La falta de atención a aspectos decisivos como el reclutamiento estratégico, el desarrollo continuo de habilidades, la evaluación del desempeño contextualizada y la creación de un entorno laboral favorable podría estar contribuyendo a una fiscalización laboral menos efectiva.

Este desajuste entre la gestión del talento humano y las demandas específicas de la fiscalización laboral pueden resultar en consecuencias negativas tanto para los colaboradores como para la organización en su conjunto. La identificación y comprensión profunda de estas deficiencias son fundamentales para plantear soluciones efectivas que optimicen la gestión del talento humano y, por ende, mejoren la fiscalización laboral en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco en el año 2023.

El principal problema que se aborda nuestra investigación es determinar el nivel de influencia que la gestión del talento humano tiene en la eficacia de la

fiscalización laboral realizada por los colaboradores de la SUNAFIL en Pasco en el año 2023.

Dado que los procesos de selección, desarrollo, recompensa y retención del talento humano son fundamentales para mantener un equipo altamente capacitado y motivado, es esencial analizar cómo estas dimensiones impactan en la capacidad de los colaboradores para realizar inspecciones laborales efectivas.

Por lo que consideramos relevante el presente estudio, toda vez que abarca ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023? A lo largo del estudio se busca responder esta interrogante.

1.2. Delimitación de la investigación

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

1.2.1. Delimitación Temporal

El presente estudio se realizó en el periodo 2023.

1.2.2. Delimitación Espacial

La entidad materia de investigación, está ubicada en la Av. Los Incas 236, del distrito de Yanacancha de la provincia de Pasco y región Pasco.

1.2.3. Delimitación Social

Para la presente investigación lo constituyen, los trabajadores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco en todos sus regímenes y condiciones laborales (contratados y nombrados)

1.2.4. Delimitación Conceptual

Gestión del Talento Humano:

“Es la estrategia de una organización para la contratación, capacitación y retención de los empleados que desarrollan un mejor rendimiento. Se basa en cuatro fases que consisten en seleccionar al personal, evaluar su potencial, desarrollarlo y retenerlo” (Instituto Europeo de Posgrado - IEP, 2019).

Fiscalización Laboral:

"Servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias" (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, 2020. Protocolo N° 005-2020- SUNAFIL/INII)

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de influencia de incorporar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?
- b) ¿Cuál es el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?
- c) ¿Cuál es el nivel de influencia de recompensar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?
- d) ¿Cuál es el nivel de influencia de retener al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer el nivel de influencia de incorporar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.
- b) Comprobar el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.
- c) Demostrar el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.
- d) Indicar el nivel de influencia de retener al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Práctica

La presente investigación beneficiara a la entidad estudiada, al brindarles información respecto a la importancia de la gestión del talento humano y su influencia en la fiscalización laboral, que puede ser tomado en cuenta por quienes dirigen dicha entidad.

1.5.2. Justificación Teórica

Con este estudio se tiene como fin no solo mejorar la comprensión y aplicación de los conceptos de gestión del talento humano y fiscalización laboral, sino también enriquecer y contribuir al campo de conocimientos empresariales y científicos. Este enriquecimiento se prevé especialmente relevante cuando se aplica en el contexto de entidades públicas, buscando así generar un impacto significativo y positivo en la gestión de dichas organizaciones

1.5.3. Justificación Metodológica

La presente investigación diseñara una propuesta metodológica para medir la gestión del talento humano y fiscalización laboral válido y confiable sometido al juicio de expertos. En ese sentido busca proporcionar herramientas (Cuestionarios) que permitan ser utilizados en futuras investigaciones.

1.5.4. Justificación de Conveniencia

El contexto de la gestión del talento humano, está conformado por las organizaciones y las personas por lo que debemos considerar que los beneficiarios de los resultados de la presente investigación serian: Los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, porque ellos se desarrollan la fiscalización laboral, lo que les admite alcanzar los objetivos personales y organizacionales.

1.6. Limitaciones de la investigación

Identificamos la principal restricción como de índole económica, dado que es considerablemente reconocido que toda investigación conlleva costos. Por esta razón, se financió con los limitados recursos disponibles, lo cual inevitablemente afectará el cronograma del proyecto.

Asimismo, se enfrentó la dificultad de obtener información veraz, ya que algunos participantes, debido a la urgencia del tiempo, completan los cuestionarios de manera apresurada y poco clara, una situación imputable al nivel cultural predominante. Sin embargo, implementamos estrategias adecuadas para superar estos desafíos y garantizar el éxito de nuestra investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio:

2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional

Tomalá (2022) en la investigación “Gestión del talento humano del GADM del cantón La Libertad”. Cuyo objetivo planteado fue “Analizar la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad” (p. 15) la indagación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, el método empleado fue el deductivo, de diseño no experimental transversal, la muestra fue de 242 personas, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, al finalizar en su conclusión principal manifiesta que:

En relación al diagnóstico efectuado a los procesos de Gestión de Talento Humano en el GADM de La Libertad, en el proceso de reclutamiento y la selección se hace de manera empírica por desconocimiento del subsistema u otros factores que influyen; en el proceso de capacitación se cumple parcialmente, existiendo la necesidad de brindar capacitaciones de acuerdo al perfil del puesto; finalmente en el proceso de evaluación al personal no se ha aplicado adecuadamente. (p. 36)

Cedeño (2019) en la indagación “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017” se propuso como objetivo general “determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los servidores públicos a través de herramientas de investigación empleadas en el G.A.D. Municipal del cantón Salinas” (p. 6), fue una investigación de enfoque descriptivo correlacional con métodos cualitativos y cuantitativos, de nivel descriptivo -correlacional, de enfoque cualitativo, se emplearon los métodos inductivo, deductivo, analítico - sintético, la técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, la muestra fue de 345 personas, en su conclusión principal nos manifiesta que:

La investigación realizada permitió argumentar las bases teóricas de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, a través de los diferentes conceptos de varios autores, para poder identificar las dimensiones con sus respectivos indicadores, así como también poder conocer la necesidad de que cada trabajador sea direccionado a un cargo específico según las competencias que posee. (p. 86)

Ramírez et al. (2019) en la indagación “Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico” se propusieron como objetivo principal “análisis de la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile” (p. 167), fue una investigación de enfoque cuantitativo, fue de tipo descriptivo, el diseño empleado fue el no experimental transeccional, como técnica se empleó la encuesta con su instrumento el cuestionario en la escala ordinal, en su conclusión principal, nos mencionan que “En el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile se le da prioridad a la estrategia organizacional, fortalecido por el indicador socialización de las actividades laborales, permitiendo articular sistémicamente las acciones mediadas por sus objetivos para consolidarlas” (p. 174)

2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional

Espinoza y Gálvez (2023) en la indagación “Gestión del talento humano y comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura, 2022” que asumió como objetivo general “Establecer la relación de la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María - Huaura 2022” (p. 4) el diseño empleado fue el no experimental, transversal y correlacional, la investigación fue de tipo básico aplicado, de enfoque cuantitativo y cualitativo, de nivel descriptivo correlacional, la muestra fue de 197 personas, la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario (uno por cada variable con 20 preguntas) al finalizar nos mencionan que:

Se estableció que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional, al obtenerse una significancia inferior al 5% y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.559. Se concluye que, en esta entidad estudiada pocas veces se realizan efectivas selecciones de puestos y funciones de trabajo, y se otorgan pocas capacitaciones laborales e incentivos de trabajo; de manera que, solo algunos de los trabajadores presentan una acertada conducta individual y grupal en el ejercicio de sus actividades laborales, y no siempre demuestran ser parte de una buena y sólida estructura organizacional. (p. 64)

Goicochea y Marcelo (2022) en la indagación “La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el período 2015 al 2019” cuyo objetivo general fue “Analizar la relación entre las actuaciones inspectivas de fiscalización realizadas por la SUNAFIL en el departamento La Libertad con el número de trabajadores incorporados a planillas, durante el periodo 2015-2019” (p. 15). El diseño utilizado en la investigación es no experimental y descriptivo, el estudio fue cuantitativo y longitudinal, Los datos procedieron especialmente del aplicativo informático de la

SUNAFIL, en su conclusión principal se manifiesta que “se puede afirmar que sí existe una asociación positiva y significativa entre la actuación inspectiva de fiscalización y la cantidad de trabajadores formalizados en el departamento de la Libertad durante el periodo de 2015-2019” (p. 67)

(Arbulú (2022) en la investigación “Factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque” que se propuso como objetivo general “determinar la relación entre el Factor Humano y Proceso de Fiscalización Laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque – Sunafil”, el tipo empleado fue básico, de diseño no experimental, de nivel descriptiva correlacional, la muestra estuvo compuesta por 26 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta, teniendo como instrumento al cuestionario. las preguntas fueron aplicando la escala de Likert, en su conclusión principal nos manifiesta que “Se identificó que, el 61.5% de trabajadores del departamento de Recursos Humanos evidenciaron un nivel regular de factor humano en la Intendencia Regional de Lambayeque, 23.1% un nivel alto, mientras que el 15.4% un nivel bajo”. (p. 42)

2.1.3. Antecedentes a Nivel Regional

Guerra y Picoy (2022) en la indagación “Gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020” que tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020” (p. 6) fue un estudio tipo descriptivo correlacional, de nivel Correlacional, el método general empleado fue el científico, los métodos específicos el inductivo, deductivo, correlacional, de diseño correlacional, la muestra fue de 150 personas, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario (uno por cada variable), en su conclusión principal nos manifiestan que:

Se determinó que existe una relación significativa entre la Gestión del talento Humano y la motivación laboral debido a que el valor de “sig” es de 927**, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo que tendremos en cuenta que: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020, en un 92.7%. (p. 67)

Estrella (2020) en la investigación “Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018” su objetivo general fue “Analizar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018” (p. 5) fue una investigación de tipo aplicada y no experimental, de nivel descriptivo, el método empleado fue el cualitativo, de diseño no experimental – transeccional, la muestra fue de 30 personas, se recogió la información con la encuesta mediante un cuestionario, en su conclusión principal nos manifiesta que:

Se determinó en la hipótesis general, que al relacionar la variable Gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, se obtuvo un resultado donde el p –valor es igual a 0.001, y se llega a la conclusión que “La Gestión del talento humano repercute significativamente en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. (p. 80)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Gestión del talento humano

La Gestión del Talento Humano (GTH) es una disciplina fundamental en la administración de recursos humanos que busca optimizar el rendimiento, el desarrollo y la retención del capital humano en una organización. Cuando nos

referimos a la administración de los Recursos Humanos, concebimos al empleado como un elemento "recurso". No obstante, la Gestión del Talento Humano va más allá al enfocarse en el hecho de que el talento humano desempeña un papel vital en la consecución de los objetivos organizacionales, estableciendo así una estrecha conexión entre el personal y dichos objetivos.

En este contexto, la Gestión del Talento Humano no solo reconoce a los empleados como recursos valiosos, sino que también se esfuerza por optimizar sus habilidades y contribuciones, asegurando que estén alineados de manera efectiva con los objetivos estratégicos de la entidad. Este enfoque implica una representación más dinámica y estratégica, donde se busca no solo gestionar, sino potenciar y alinear el talento humano para promover el éxito y la sostenibilidad organizacional. Chiavenato (2002) menciona que

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p. 6)

La gestión del talento humano se posiciona como uno de los elementos de mayor relevancia en el ámbito organizacional. Su efectividad está intrínsecamente unida a las acciones y estrategias que se implementan, teniendo en cuenta diversos factores que incluyen las particularidades, costumbres, habilidades y aptitudes individuales de los integrantes de la organización. Además, se considera decisivo evaluar las actitudes de cada miembro hacia la ejecución de sus labores.

Este enfoque integral registra la diversidad y singularidad de cada colaborador, abordando no solo sus habilidades técnicas, sino también aspectos culturales y motivacionales que impactan directamente en su desempeño y

contribución al logro de los objetivos organizacionales. La gestión del talento humano, por fin, se convierte en un proceso estratégico y dinámico que busca desarrollar el máximo rendimiento y la satisfacción tanto individual como colectiva dentro de la organización.

Las entidades sean privadas o públicas para llegar a cumplir con sus objetivos y metas, requieren de esfuerzos humanos, los cuales corresponden de ser coordinados y orientados de manera adecuada. “Una mejor explicación es que la administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz” (Robbins y Coulter, 2010)

La gestión del talento humano no se limita únicamente a implementar los procedimientos establecidos por esta disciplina; También es esencial que aquellos encargados de liderar la gestión del personal posean las competencias adecuadas, como conocimientos, habilidades y destrezas, que les capaciten para llevar a cabo una gestión efectiva. Además de estas competencias, es decisivo contar con los recursos económicos y materiales proporcionados por la organización para amparar las diversas fases y programas de gestión de personal. Este enfoque integral garantiza no solo la ejecución eficiente de los procesos, sino también la capacidad de liderazgo y la disponibilidad de recursos necesarios para optimizar la gestión de los recursos humanos en todas sus dimensiones.

Objetivos de la gestión del Talento humano

a) Objetivos explícitos

Existen cuatro objetivos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficaz del talento humano.

- i. “Atraer candidatos latentemente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las capacidades necesarias por la organización”.
- ii. “Retener a los empleados valorados”.

- iii. “Motivar a los colaboradores para que estos alcancen un compromiso con la organización y se involucre en ella”.
- iv. “Ayudar a los colaboradores a progresar y desarrollarse dentro de la organización”.

b) Objetivos implícitos:

Preexisten tres objetivos implícitos concernientes con el talento humano.

- i. “Mejora en la Productividad”
- ii. “Mejora de la calidad de vida en el trabajo”.
- iii. “Cumplimiento de la normativa”.

c) Objetivos a largo plazo

Los objetivos a largo plazo, también conocidos como metas de balance final, se relacionan con la rentabilidad, la competitividad y el aumento del valor de la empresa. En última instancia, buscan mejorar la eficiencia y eficacia de la organización. La gestión de los recursos humanos desempeña un papel crucial en los resultados finales de la organización al contribuir tanto a los objetivos explícitos como a los implícitos.

Dirigir la atención hacia el balance final y enfocarse en los resultados constituye el camino por el cual la gestión de los recursos humanos puede ganar el reconocimiento y respeto de las organizaciones. Este enfoque estratégico no solo busca alcanzar metas a corto plazo, sino que también se orienta hacia el logro de metas a largo plazo que impulsarán la sostenibilidad y el éxito continuo de la organización. (Dolan et al., 2007).

La gestión del Talento Humano es indispensable en toda organización, en este entender la gestión del Talento Humano en el sector público está reglamentado por la “Constitución Política del Perú”, diversas leyes laborales como: “Régimen Laboral Público (Decreto Legislativo N° 276)”, “El Decreto Supremo 1057”, sus concernientes reglamentaciones, la nueva “Ley N°30057

que es la Ley de Servicio Civil”, publicado en el diario el Peruano el 04 de julio de 2013 y demás leyes.

Definición según autores:

Alvarado y Barba (2016), aseveran “El talento humano actualmente se caracteriza no por la cantidad de conocimiento que dispone el individuo, sino por la capacidad de aprender y desaprender lo conocido, a eso también se le agrega el compromiso y la acción” (p. 39)

Chiavenato (2002); Afirma que “la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada”

Schuler (1992): Menciona que es todas aquellas actividades que sobresaltan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de los individuos a la hora de formular e implantar las estrategias de las organizaciones o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos.

Milkovich y Boudreau (1994): Afirman que “la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones”.

Dale (1980): “Es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna”.

Para Byars y Rue (1996) “Es el área administrativa relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización o empresa”.

Figura 1

Dimensiones de gestión del talento humano:



Elaborado en base a Chiavenato (2007)

a) Incorporar al talento humano:

“Representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella” (Chiavenato, 2007, p. 102).

b) Desarrollo del talento humano:

“Significa brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen” (Chiavenato, 2007, p. 366).

c) Recompensar al talento humano:

“Es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización” (Chiavenato, 2007, p. 278).

d) Retener al talento humano:

“Mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta”
(Chiavenato, 2007, p. 440)

2.2.2. Fiscalización laboral:

La fiscalización laboral es un mecanismo crítico dentro del ámbito laboral y legal que busca garantizar el cumplimiento de normativas y derechos laborales en las organizaciones. Este marco teórico se centra en comprender las dimensiones y fundamentos esenciales de la inspección laboral.

Tiene que ver con la inspección laboral, la cual es una actividad gubernamental destinada a supervisar y verificar el cumplimiento de las leyes laborales y normativas vigentes en las diversas organizaciones. Esta práctica busca asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores, condiciones de trabajo seguras y cumplan con las disposiciones legales vigentes.

Con los derechos laborales que componen un conjunto de prerrogativas reconocidas a los trabajadores, incluyendo el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras, y protección contra discriminación y represalias. La fiscalización laboral se encausa en garantizar el respeto y aplicación efectiva de estos derechos.

Hoy en día gracias a los avances tecnológicos, en el proceso de la fiscalización, se ha promovido el uso de recursos tecnológicos informáticos para emplear de manera rápida y estratégica la información con que cuentan las entidades públicas y privadas, lo cual accederá el desarrollo y consolidación de la inteligencia inspectora.

La fiscalización laboral tiene que ver con el cumplimiento normativo se refiere a la adhesión de las organizaciones a las leyes y regulaciones laborales establecidas por las autoridades competentes. La fiscalización laboral evalúa y

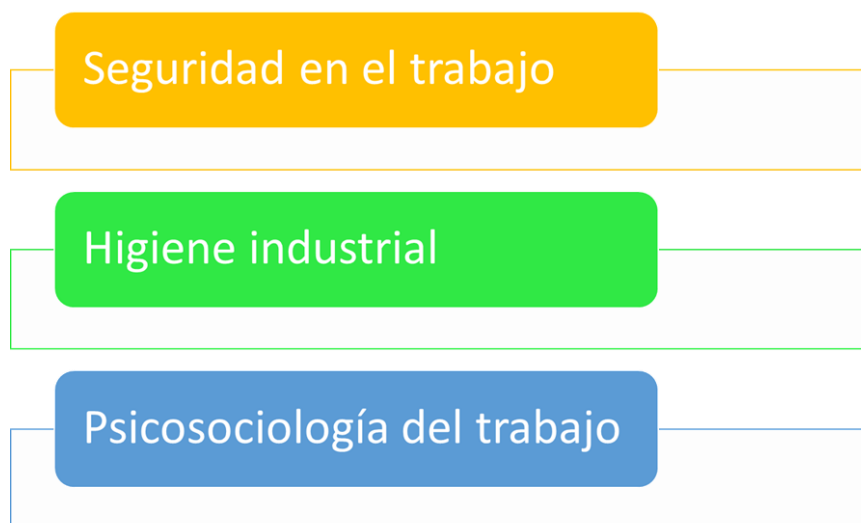
verifica este cumplimiento para prevenir prácticas ilegales y proteger los intereses de los trabajadores.

Del mismo modo tiene que ver con el cumplimiento de las normas de la seguridad y salud ocupacional, la misma que se relaciona con la implementación de medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales. La fiscalización laboral se centra en evaluar y asegurar el cumplimiento de normas y prácticas que resguardan la salud y seguridad de los trabajadores en el entorno laboral.

La fiscalización laboral aborda la legalidad y formalidad de las relaciones laborales. Esto involucra verificar que los contratos laborales estén debidamente registrados, que se cumplan con la normativa de contratación, y que las condiciones laborales sean acordes a la legislación.

Figura 2

Dimensiones de fiscalización Laboral



Elaboración propia

a) Seguridad en el Trabajo

La seguridad en el trabajo se refiere a la implementación de medidas y protocolos para prevenir accidentes y lesiones en el ambiente laboral, garantizando un ambiente seguro para los empleados.

b) Higiene Industrial

La higiene industrial se centraliza en la prevención y control de factores ambientales que pueden perturbar la salud de los trabajadores, como exposición a sustancias tóxicas o condiciones insalubres.

c) Psicología del Trabajo

La psicología del trabajo se enfoca en aspectos psicológicos y sociales del trabajo, como el impacto emocional, el estrés laboral y las relaciones interpersonales

2.2.3. SUNAFIL

La instauración de la “Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)” se establece como un factor crucial en el marco del sistema de inspección laboral en el Perú. Esto se debe a que una de las funciones primordiales del Estado es instaurar mecanismos robustos para salvar los derechos laborales. Este texto inicia registrando las nociones generales y características del sistema de inspección laboral previo a la creación de la SUNAFIL y examina cómo se aplicaban anteriormente.

Posteriormente, se detallan las innovaciones claves introducidas por la “Ley 299812, que da origen a la SUNAFIL. El análisis se encamina en evaluar si el nuevo sistema propuesto es apropiado para un contexto como el peruano, donde la informalidad laboral es predominante. Además, se exploran las posibilidades de mejora y ajuste del sistema para abordar los desafíos propios de la realidad laboral del país.

Finalmente, se bosquejan propuestas que sirven como camino para lograr un sistema de inspección laboral más eficiente. Se reconoce que una entidad no puede abarcar todos los aspectos, y mucho menos solventar la totalidad de los problemas existentes. Por fin, se diseñan sugerencias con el objetivo de fortalecer y complementar la labor de la SUNAFIL en la búsqueda de una inspección laboral adecuada y eficaz en el Perú.

“[...] organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral. Además, el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias” (Ley N° 29981, 2013)

Para el desempeño de sus funciones, la SUNAFIL desarrolla tres (3) líneas de actuación:

- a) **PROMUEVE:** “los derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo para mejorar las condiciones de empleo de los peruanos, a través de una cultura del cumplimiento”.
- b) **SUPERVISA:** “las políticas, los procedimientos y criterios aplicados en la inspección laboral para que sea efectiva, eficiente, transparente y uniforme a nivel nacional”.
- c) **FISCALIZA:** “a las empresas y sanciona a aquellas que no cumplen con los derechos de los trabajadores que se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada”.

Misión:

“Contribuir a la productividad y al empleo formal en el Perú, a través de acciones de promoción, supervisión, investigación, asesoría técnica y fiscalización para trabajadores y empleadores en el cumplimiento de las normas socio-laborales, seguridad y salud en el trabajo y derechos fundamentales”.
(página web de la SUNAFIL)

Visión:

“Ser el organismo público de alto nivel técnico y prestador de servicios de calidad, reconocido a nivel nacional e internacional, en la promoción, protección y supervisión del cumplimiento de los derechos y obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo”. (página web de la SUNAFIL)

Valores:

- Innovación
- Transparencia
- Confianza
- Trabajo en equipo
- Vocación de servicio. (página web de la SUNAFIL)

2.3. Definición de términos básicos

Capacitación Continua: Prestar formación regular sobre procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

Clima Laboral Positivo: Fomentar un ambiente de trabajo que promueva relaciones saludables y colaborativas.

Control de Exposición: Implementar medidas para limitar la exposición a sustancias peligrosas.

Encuestas de Satisfacción: Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción laboral.

Equipamiento adecuado: Asegurarse de la disponibilidad y uso correcto de equipos de seguridad.

Intervención en Estrés: Implementar programas de intervención para gestionar el estrés laboral.

Monitoreo Ambiental: Realizar análisis periódicos del entorno para identificar riesgos.

Programa de Higiene: Desarrollar y mantener programas de higiene industrial actualizados.

Registros de Incidentes: Mantener un registro detallado de incidentes para análisis y mejora continua.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Es alto el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Es alto el nivel de influencia de incorporar el talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.
- b) Es alto el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.
- c) Es alto el nivel de influencia recompensar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.
- d) Es alto el nivel de influencia de retener al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable 1

V1= Gestión del talento humano

Variable 2

V2= Fiscalización laboral

3.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA
Gestión del talento humano	"Es la estrategia de una organización para la contratación, capacitación y retención de los empleados que desarrollan un mejor rendimiento. Se basa en cuatro fases que consisten en seleccionar al personal, evaluar su potencial, desarrollarlo y retenerlo" (Instituto Europeo de Posgrado - IEP, 2019).	Incorporar al talento humano	1,2,3,	1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. Algunas veces, 4. Casi siempre. 5. Siempre.
		Desarrollo del talento humano	4,5,6,	
		Recompensar al talento humano	7.8.9.	
		Retener al talento humano	10,11,12.	
Fiscalización laboral	"Servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias" (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, 2020. Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII)	Seguridad en el trabajo	1,2,3,	1. Nunca 2. Casi Nunca, 3. Algunas veces, 4. Casi siempre. 5. Siempre.
		Higiene industrial	4,5,6,	
		Psicosociología del Trabajo	7,8,9,	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación asumió el tipo de investigación básica, el mismo que según Arias y Covinos (2021) “también llamada investigación pura, en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema inmediato, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación” (p. 68)

3.2. Nivel de investigación

Nuestra investigación fue de tipo descriptiva, el mismo que de acuerdo con Niño (2011) busca “Describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis” (p. 34)

3.3. Métodos de investigación

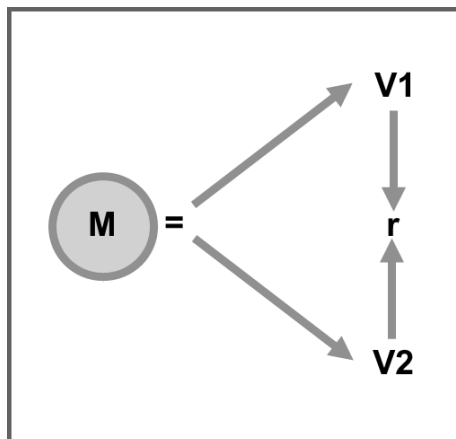
Se empleó como método general el método científico el cual de acuerdo a Bernal (2010) “Se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación” (p. 59), y como métodos específicos el inductivo, deductivo y correlacional.

3.4. Diseño de investigación

Es no experimental, el mismo que de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2007) “el diseño es no experimental porque la observación del suceso es tal como se da en su contexto natural, es decir, no es posible manipular las variables” (p. 135).

Figura 3

Diseño de la Investigación



Se representa la relación (X, Y) de acuerdo a los valores siguientes:

M: Muestra

X: Variable Gestión del talento humano

Y: Variable Fiscalización laboral

r: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

De acuerdo con Cruz et al. (2014) “La población comprende todos los miembros de un grupo” (p. 107), en nuestro caso de acuerdo a los datos proporcionados por los encargados, son un total de 18 colaboradores.

3.5.2. Muestra

“La muestra es un subconjunto de los miembros de una población” (Cruz et al., 2014, p. 107)) para el caso se trabajará con toda la población los 18 trabajadores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Encuesta:

De acuerdo con Arias y Covinos (2021) es una “Herramienta que está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. Puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado”. (p. 81)

3.6.2. Instrumentos

Se hizo uso del cuestionario (uno por cada variable con 12 y 9 preguntas), Meneses (2017) lo define como “el instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas” (p. 9).

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Selección

Se realizó teniendo como referencia a otros instrumentos empleados en estudios con variables similares, tal como se puede apreciar en nuestro anexo 01.

3.7.2. Validación

Para la validación se recurrió a los profesionales de nuestra zona, cuyos resultados se aprecian en el anexo 02.

3.7.3. Confiabilidad

La determinación de la confiabilidad de los instrumentos empleados en nuestra investigación se realizó mediante la técnica de Alpha Cronbach, los resultados de los cálculos se muestran en las tablas siguientes:

Instrumento 1: Gestión del talento humano

Tabla 1

Estadística de fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	12

Fuente: Procesado con el SPSS V. 28

Instrumento 2: Fiscalización laboral

Tabla 2

Estadística de fiabilidad del cuestionario de fiscalización laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	9

Fuente: Procesado con el SPSS V. 28

Los resultados que se aprecian en las tablas 1 y 2 garantizan la confiabilidad de nuestros instrumentos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Estas técnicas de procesamiento y análisis de datos, son las destrezas aplicadas a los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación.

Para lo cual se utilizó el software Excel de Microsoft Office para el estudio descriptivo, y el software estadístico SPSS en su versión 28, para el análisis inferencial.

3.9. Tratamiento estadístico

Terminado la recolección de los datos, se elaboró una base de datos para realizar el tratamiento estadístico, para lo cual se aplicó el paquete del SPSS 26 realizando las siguientes operaciones:

- i) Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- ii) Construcción de las tablas para cada variable y sus indicadores.
- iii) Elaboración de figuras para cada variable y sus indicadores.

iv) Análisis descriptivo, se realizó aplicando la prueba de correlación de Rho de Spearman por ser variables cualitativas.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestro trabajo de investigación se ejecutó con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de nuestra población de estudio; se pondrá énfasis en la legitimidad de los resultados obtenidos, se buscará conservar en reserva la confidencialidad de los encuestados, así mismo el estudio de los cuestionarios, no fueron manipulados, se respetó lo dispuesto en las normas APA 7ma edición y lo dispuesto en nuestro “Reglamento de grados y títulos”

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo es una fase crítica en cualquier investigación, ya que permite la recolección de datos empíricos necesarios para validar las hipótesis planteadas y alcanzar los objetivos del estudio. En esta investigación sobre la "Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Fiscalización Laboral de los Colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023", el trabajo de campo se diseñó para obtener una comprensión profunda y detallada de las prácticas de gestión del talento humano y su impacto en la efectividad de la fiscalización laboral.

Su objetivo principal fue recolectar los datos cuantitativos que permitieron evaluar la influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral dentro de la Intendencia Regional de SUNAFIL en Pasco.

Se encuestó a los 18 colaboradores. Para recolectar la información se utilizaron la Encuesta estructurada, las mismas que incluyeron preguntas en la escala de Likert para medir las variables estudiadas.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 3

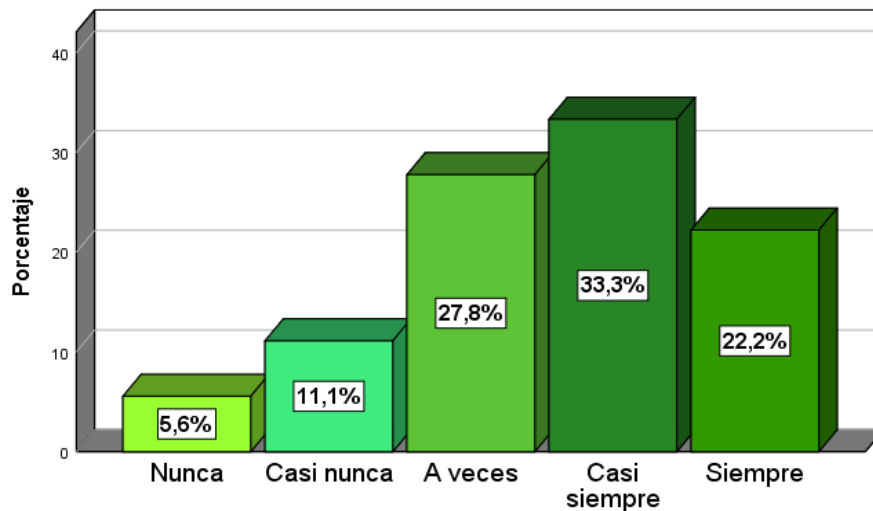
Gestión del talento humano (Agrupado)

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,6	5,6
Casi nunca	2	11,1	16,7
A veces	5	27,8	44,4
Casi siempre	6	33,3	77,8
Siempre	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 4

Gestión del talento humano (Agrupado)



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 3 y figura 4, se desprende que del 100% de los encuestados, el 33,3% considero que casi siempre se tuvo una buena gestión del talento humano en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 27,8% menciono que a veces, 22,2% opino que siempre, 11,1% declaro que casi nunca y el 5.6% expreso que nunca.

Tabla 4

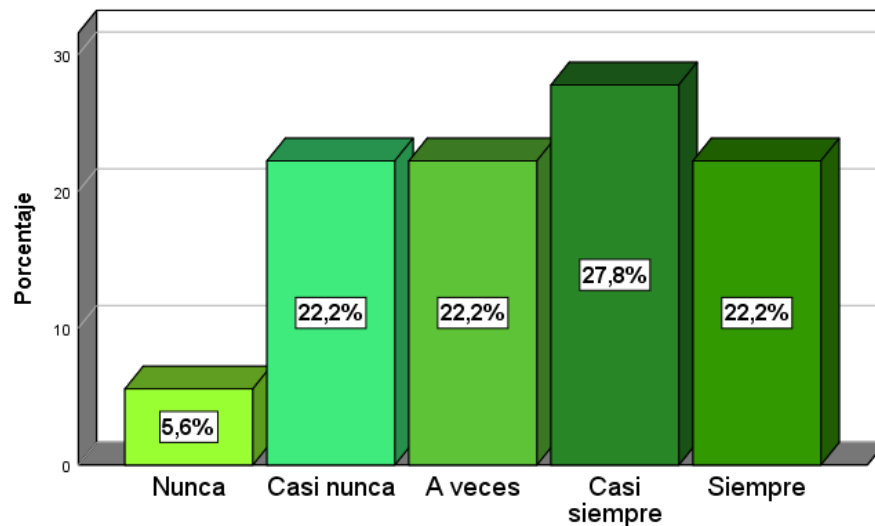
¿Se realiza un proceso de selección efectivo dentro de su entidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,6	5,6
Casi nunca	4	22,2	27,8
A veces	4	22,2	50,0
Casi siempre	5	27,8	77,8
Siempre	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 5

¿Se realiza un proceso de selección efectivo dentro de su entidad?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 4 y figura 5, se desprende que del 100% de los encuestados, el 27,8% considero que casi siempre se realizó un proceso de selección efectivo dentro de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciona que a veces, 22,2% opino que siempre, igual que un 22,2% que declaro casi nunca y el 5.6% expreso que nunca.

Tabla 5

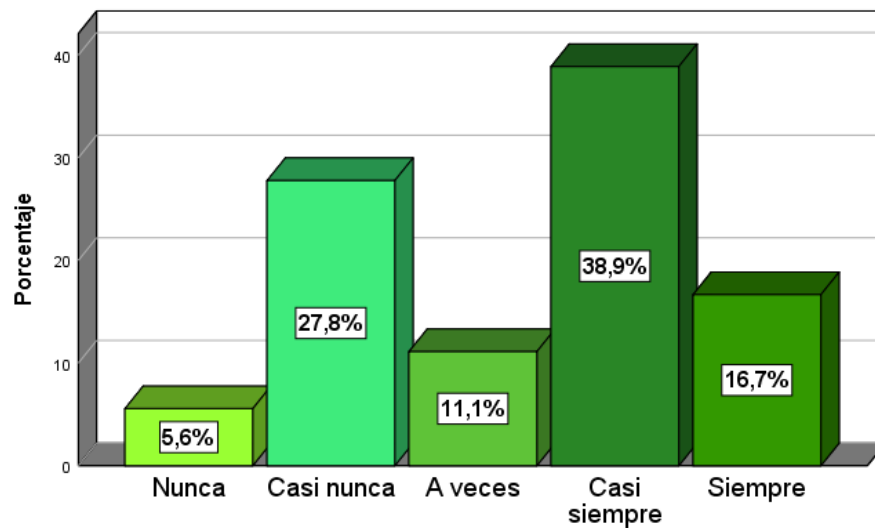
¿Se realizan programas de integración del nuevo personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,6	5,6
Casi nunca	5	27,8	33,3
A veces	2	11,1	44,4
Casi siempre	7	38,9	83,3
Siempre	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 6

¿Se realizan programas de integración del nuevo personal?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 5 y figura 6, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que casi siempre se realizaron programas de integración del nuevo personal en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 27,8% menciono que casi nunca, 16,7% opino que siempre, 11,1% declaro que a veces y el 5.6% expreso que nunca.

Tabla 6

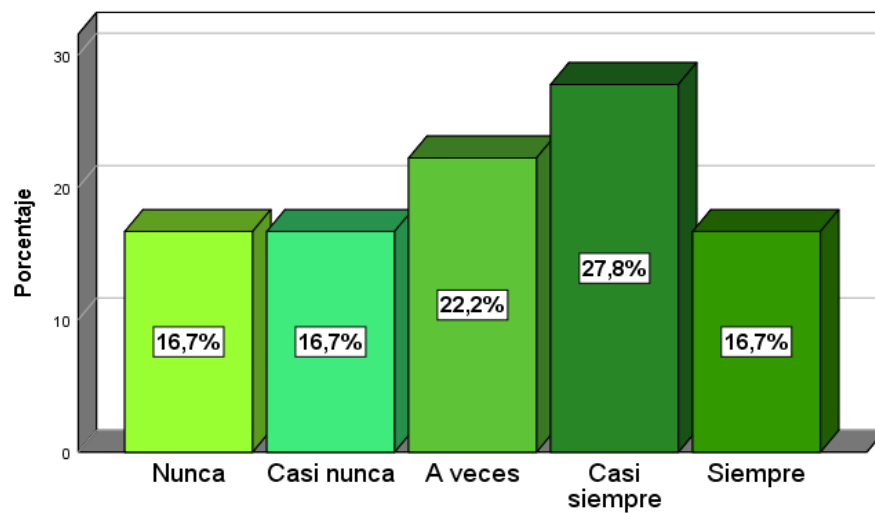
¿Existen estrategias de reclutamiento que promueven la inclusión y diversidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	16,7	16,7
Casi nunca	3	16,7	33,3
A veces	4	22,2	55,6
Casi siempre	5	27,8	83,3
Siempre	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 7

¿Existen estrategias de reclutamiento que promueven la inclusión y diversidad?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 6 y figura 7, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que casi siempre existieron estrategias de reclutamiento que promovieron la inclusión y diversidad en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciona que siempre, igual un 22,2% opino que nunca, 11,1% declaro que a veces y el 5.6% expreso que casi nunca.

Tabla 7

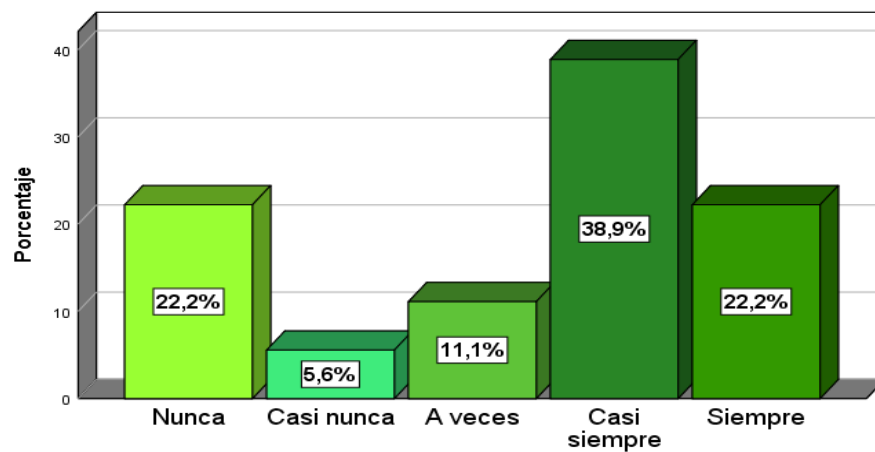
¿Se realiza una planificación del desarrollo de la carrera de los colaboradores de su entidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	22,2	22,2
Casi nunca	1	5,6	27,8
A veces	2	11,1	38,9
Casi siempre	7	38,9	77,8
Siempre	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 8

¿Se realiza una planificación del desarrollo de la carrera de los colaboradores de su entidad?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 7 y figura 8, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que casi siempre se realiza una planificación del desarrollo de la carrera de los colaboradores en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciona que siempre, igual un 22,2% opino que nunca, 11,1% declaro que a veces y el 5.6% expreso que casi nunca.

Tabla 8

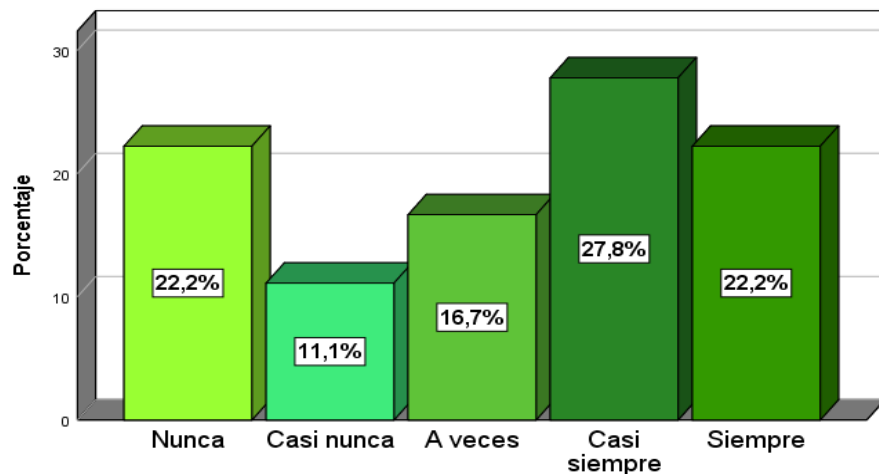
¿Existen programas de capacitación para mejorar su desempeño laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	22,2	22,2
Casi nunca	2	11,1	33,3
A veces	3	16,7	50,0
Casi siempre	5	27,8	77,8
Siempre	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 9

¿Existen programas de capacitación para mejorar su desempeño laboral?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 8 y figura 9, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que casi siempre existieron programas de capacitación para mejorar su desempeño laboral en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciono que siempre, igual un 22,2% opino que nunca, 16,7% declaro que a veces y el 11,1% expreso que casi nunca.

Tabla 9

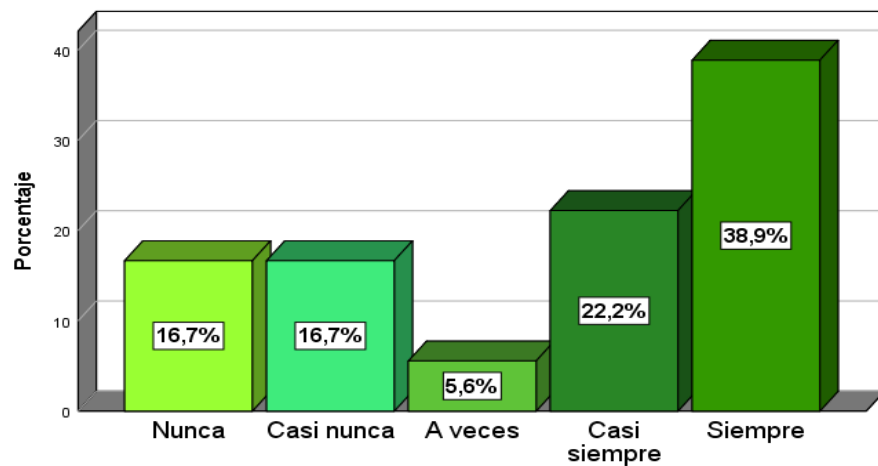
¿Existe algún tipo de mentoría o coaching por parte de sus superiores a los colaboradores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	16,7	16,7
Casi nunca	3	16,7	33,3
A veces	1	5,6	38,9
Casi siempre	4	22,2	61,1
Siempre	7	38,9	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 10

¿Existe algún tipo de mentoría o coaching por parte de sus superiores a los colaboradores?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 9 y figura 10, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que siempre existió algún tipo de mentoría o coaching por parte de sus superiores a los colaboradores en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciona que casi siempre, un 16,7% opino que nunca, igual 16,7% declaro que casi nunca y el 5,6% expreso que a veces.

Tabla 10

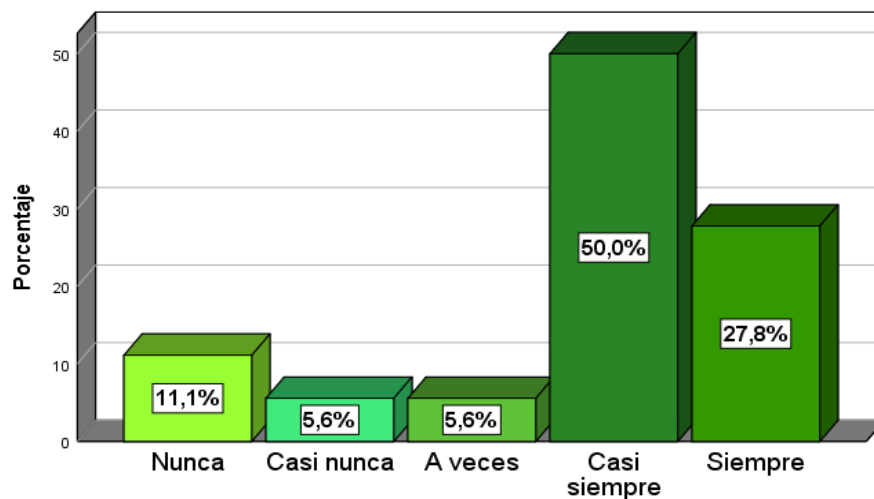
¿Existe un sistema de reconocimiento al personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,1	11,1
Casi nunca	1	5,6	16,7
A veces	1	5,6	22,2
Casi siempre	9	50,0	72,2
Siempre	5	27,8	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 11

¿Existe un sistema de reconocimiento al personal?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 10 y figura 11, se desprende que del 100% de los encuestados, el 50% considero que casi siempre existió un sistema de reconocimiento a los colaboradores en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 27,8% menciono que siempre, un 11,1% opino que nunca, 5,6% declaro que casi nunca, igual 5,6% expreso que a veces.

Tabla 11

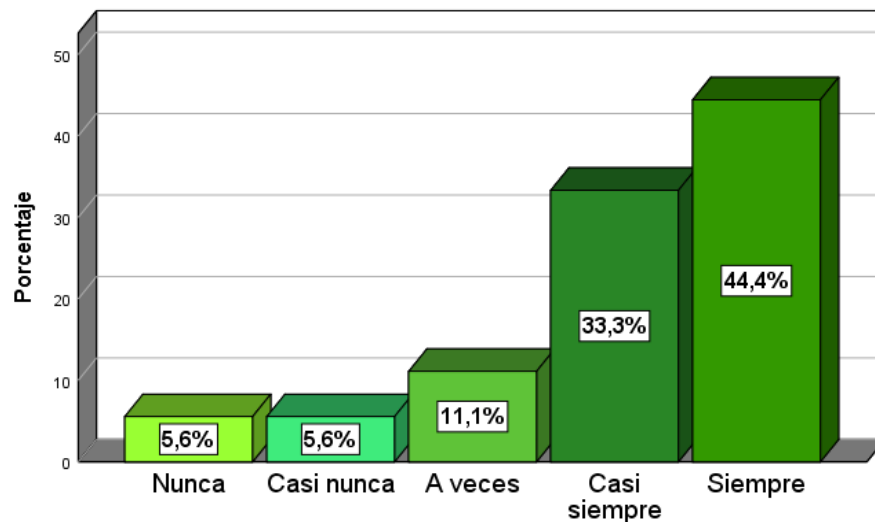
¿Hay algún paquete de incentivos económicos o de bienes al personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,6	5,6
Casi nunca	1	5,6	11,1
A veces	2	11,1	22,2
Casi siempre	6	33,3	55,6
Siempre	8	44,4	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 12

¿Hay algún paquete de incentivos económicos o de bienes al personal?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 11 y figura 12, se desprende que del 100% de los encuestados, el 44,4% considero que siempre hubo algún paquete de incentivos económicos o de bienes al personal en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 33,3% menciono que casi siempre, un 11,1% opino que a veces, 5,6% declaro que casi nunca, igual 5,6% expreso que nunca,

Tabla 12

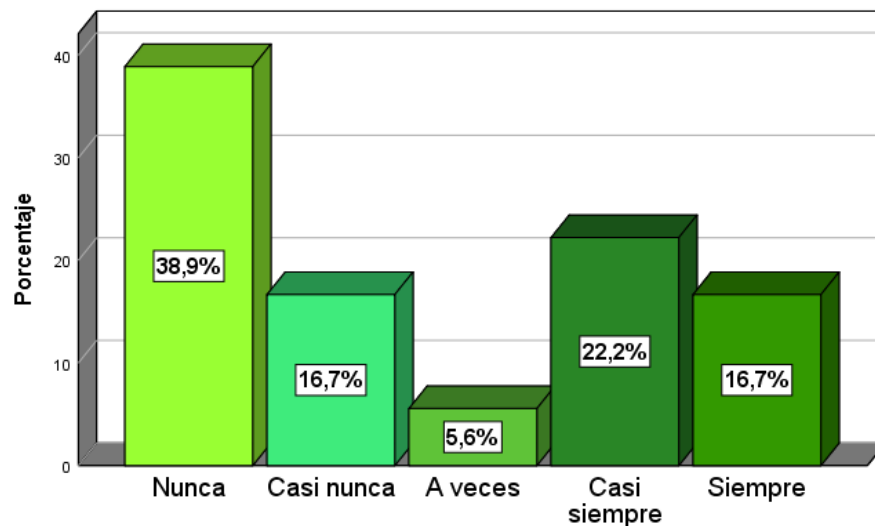
¿Existen programas de motivación laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	38,9	38,9
Casi nunca	3	16,7	55,6
A veces	1	5,6	61,1
Casi siempre	4	22,2	83,3
Siempre	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 13

¿Existen programas de motivación laboral?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 12 y figura 13, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que nunca existieron programas de motivación laboral en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciona que casi siempre, un 16,7% opino que a veces, igual 16,7% declaro que casi nunca, y el 5,6% expreso que a veces.

Tabla 13

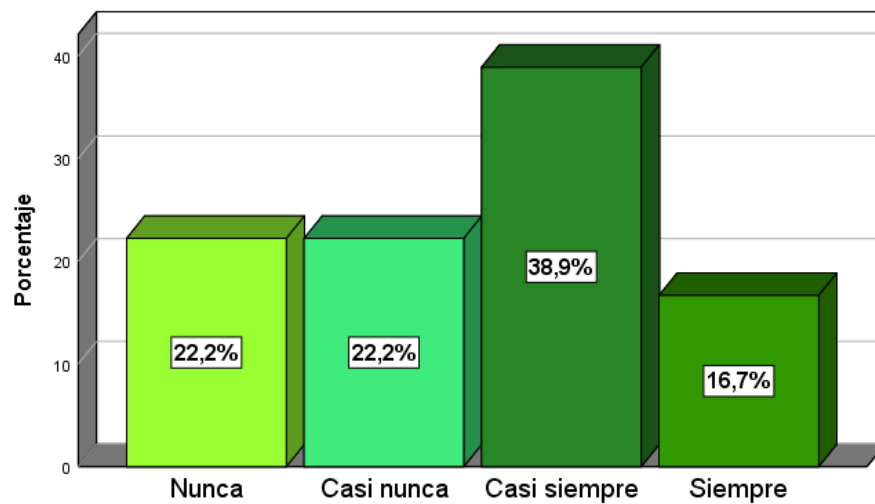
¿Se propicia un clima laboral positivo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	22,2	22,2
Casi nunca	4	22,2	44,4
Casi siempre	7	38,9	83,3
Siempre	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 14

¿Se propicia un clima laboral positivo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 13 y figura 14, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que casi siempre se propició un clima laboral positivo en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciono que casi nunca, igual que el 22,2% que declaro que nunca, y el 16,7% expreso que siempre.

Tabla 14

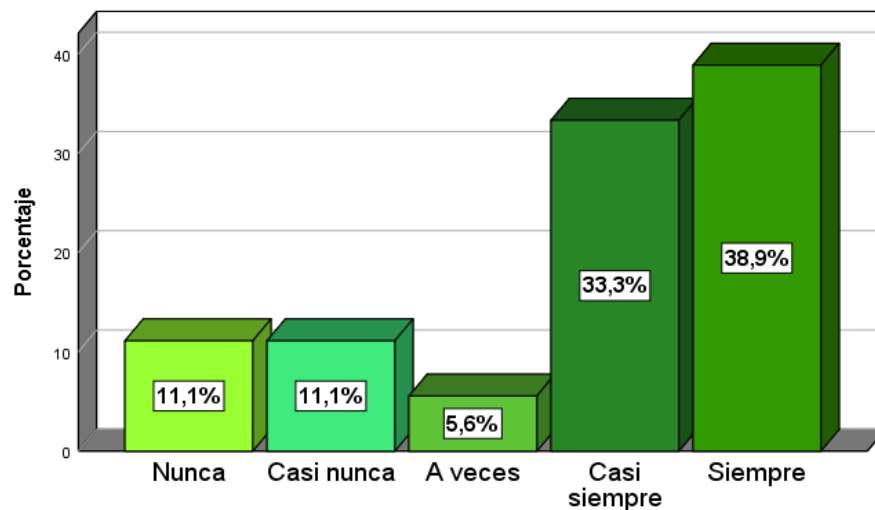
¿Existen programas de retención al talento humano?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,1	11,1
Casi nunca	2	11,1	22,2
A veces	1	5,6	27,8
Casi siempre	6	33,3	61,1
Siempre	7	38,9	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 15

¿Existen programas de retención al talento humano?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 14 y figura 15, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que siempre existieron programas de retención al talento humano en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 33,3% menciona que casi siempre, un 11,1% opino que casi nunca, igual 11,1% declaro que nunca, y el 5,6% expreso que a veces.

Tabla 15

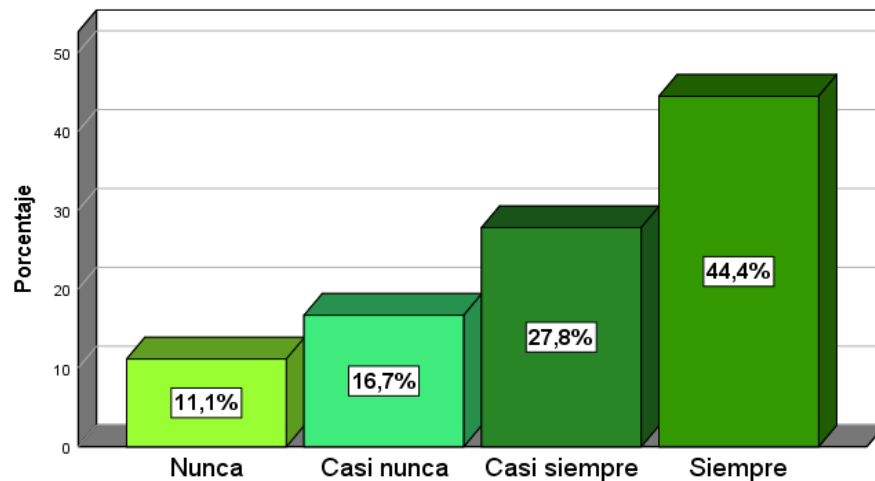
¿Se propicia el desarrollo del liderazgo de los colaboradores por parte de los superiores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,1	11,1
Casi nunca	3	16,7	27,8
Casi siempre	5	27,8	55,6
Siempre	8	44,4	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 16

¿Se propicia el desarrollo del liderazgo de los colaboradores por parte de los superiores?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 15 y figura 16, se desprende que del 100% de los encuestados, el 44,4% considero que siempre se propició el desarrollo del liderazgo de los colaboradores por parte de los superiores en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 27,8% menciona que casi siempre, el 16,7% declaro que nunca, y el 11,1% expreso que nunca.

Tabla 16

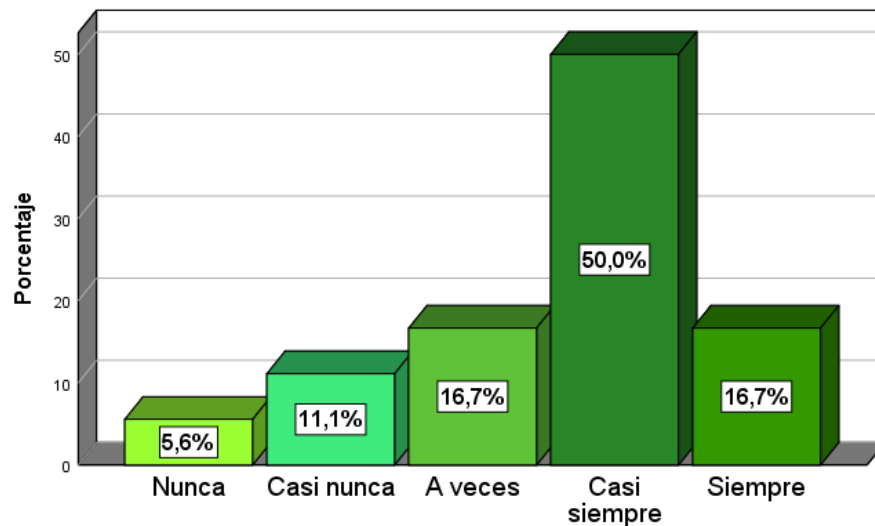
Fiscalización laboral (Agrupado)

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,6	5,6
Casi nunca	2	11,1	16,7
A veces	3	16,7	33,3
Casi siempre	9	50,0	83,3
Siempre	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 17

Fiscalización laboral (Agrupado)



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 16 y figura 17, se desprende que del 100% de los encuestados, el 50% considero que casi siempre se tuvo una buena fiscalización laboral en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 16,7% menciona que a veces, igual 16,7% opino que siempre, 11,1% declaro que casi nunca y el 5.6% expreso que nunca.

Tabla 17

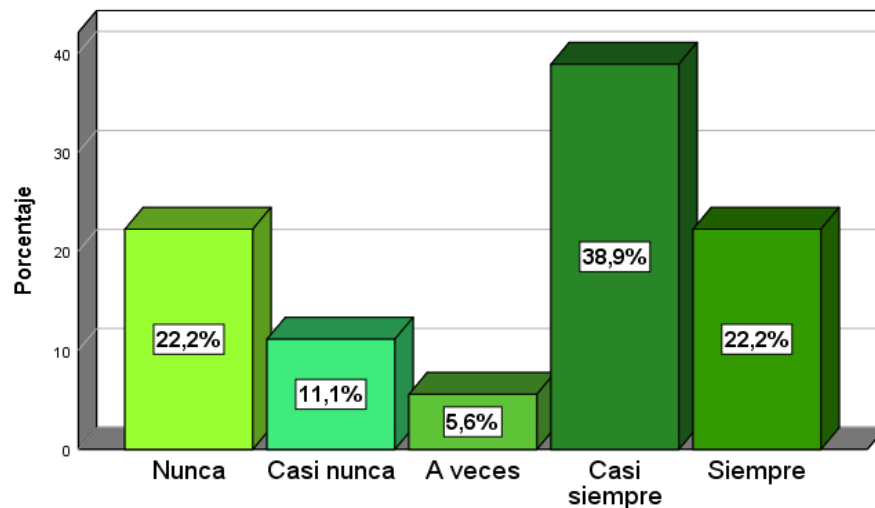
¿Cuentan con el equipamiento adecuado para realizar sus labores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	22,2	22,2
Casi nunca	2	11,1	33,3
A veces	1	5,6	38,9
Casi siempre	7	38,9	77,8
Siempre	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 18

¿Cuentan con el equipamiento adecuado para realizar sus labores?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 17 y figura 18, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que casi siempre se contó con el equipamiento adecuado para realizar sus labores en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciono que siempre, igual el 22,2% declaro que nunca, el 11,1% expreso que casi nunca y el 5,6% manifestó que a veces.

Tabla 18

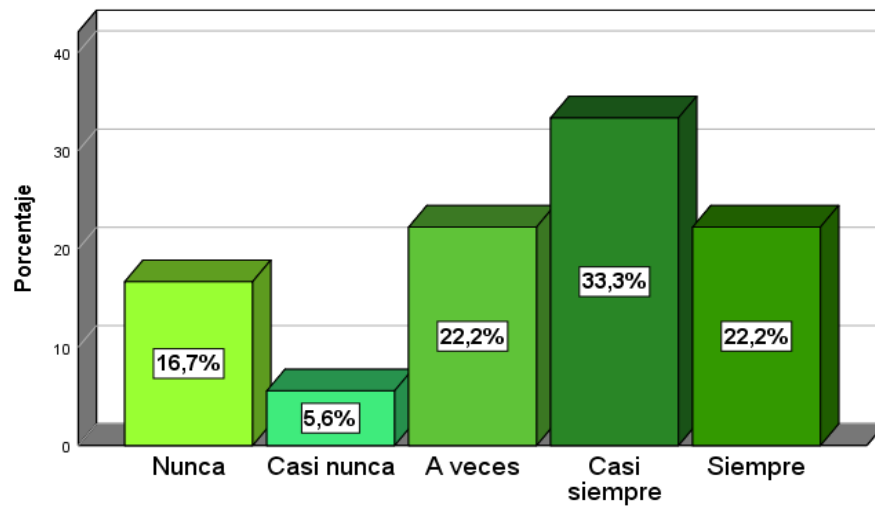
¿Su entidad realiza capacitación continua sobre seguridad en el trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	16,7	16,7
Casi nunca	1	5,6	22,2
A veces	4	22,2	44,4
Casi siempre	6	33,3	77,8
Siempre	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 19

¿Su entidad realiza capacitación continua sobre seguridad en el trabajo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 18 y figura 19, se desprende que del 100% de los encuestados, el 33,3% considero que casi siempre se realizó capacitación continua sobre seguridad en el trabajo en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciono que siempre, igual el 22,2% declaro que a veces, el 16,7% expreso que nunca y el 5,6% considero que casi nunca.

Tabla 19

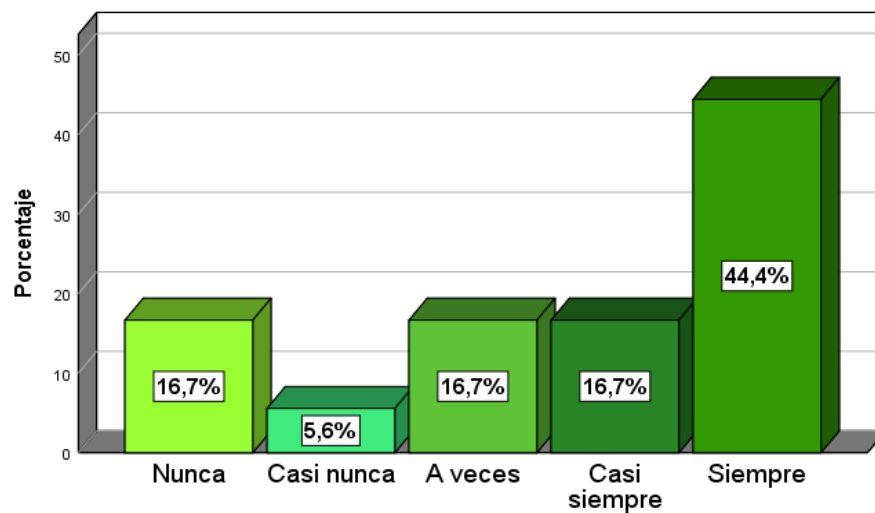
¿Su entidad cuenta con un registro detallado de incidentes laborales?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	16,7	16,7
Casi nunca	1	5,6	22,2
A veces	3	16,7	38,9
Casi siempre	3	16,7	55,6
Siempre	8	44,4	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 20

¿Su entidad cuenta con un registro detallado de incidentes laborales?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 19 y figura 20, se desprende que del 100% de los encuestados, el 44,4% considero que siempre se contó con un registro detallado de incidentes laborales en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 16,7% menciona que casi siempre, igual el 16,7% declaro que a veces, también el 16,7% expreso que nunca y el 5,6% considero que casi nunca.

Tabla 20

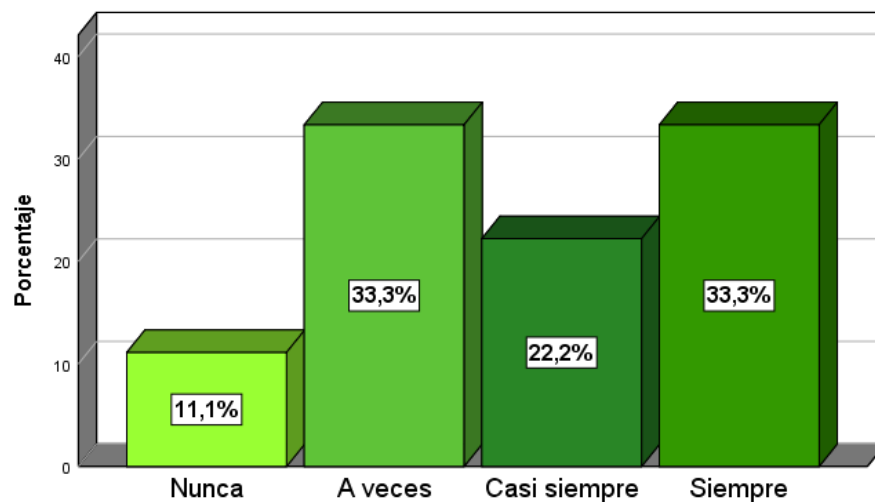
¿Se realiza un monitoreo ambiental a las entidades supervisadas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,1	11,1
A veces	6	33,3	44,4
Casi siempre	4	22,2	66,7
Siempre	6	33,3	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 21

¿Se realiza un monitoreo ambiental a las entidades supervisadas?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 20 y figura 21, se desprende que del 100% de los encuestados, el 33,3% considero que siempre se realizó un monitoreo ambiental a las entidades supervisadas en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, igual un 33,3% menciono que a veces, el 22,2% declaro que casi siempre, y el 11,1% expreso que nunca.

Tabla 21

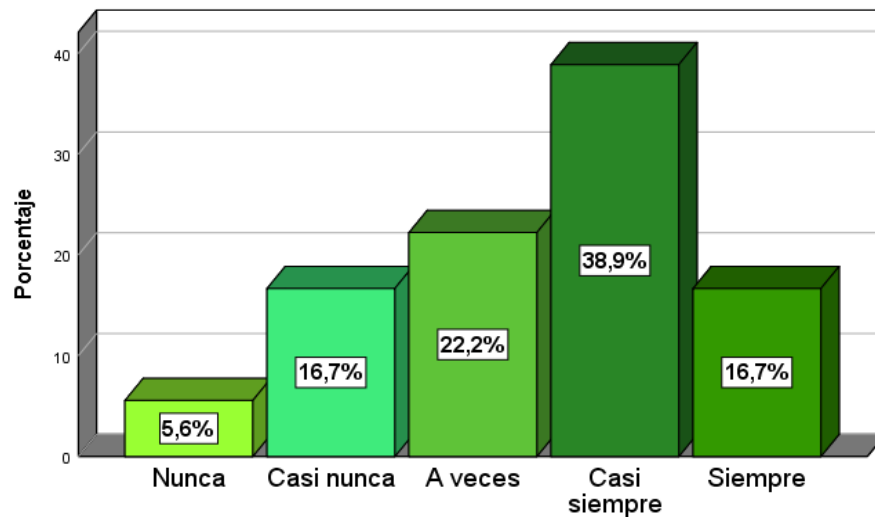
¿Se realiza análisis periódicos en su entorno laboral para identificar riesgos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,6	5,6
Casi nunca	3	16,7	22,2
A veces	4	22,2	44,4
Casi siempre	7	38,9	83,3
Siempre	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 22

¿Se realiza análisis periódicos en su entorno laboral para identificar riesgos?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 21 y figura 22, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que siempre se realizó análisis periódicos en su entorno laboral para identificar riesgos en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciono que a veces, el 16,7% declaro que siempre, igual el 16,7% expreso que casi nunca y el 5,6% considero que nunca.

Tabla 22

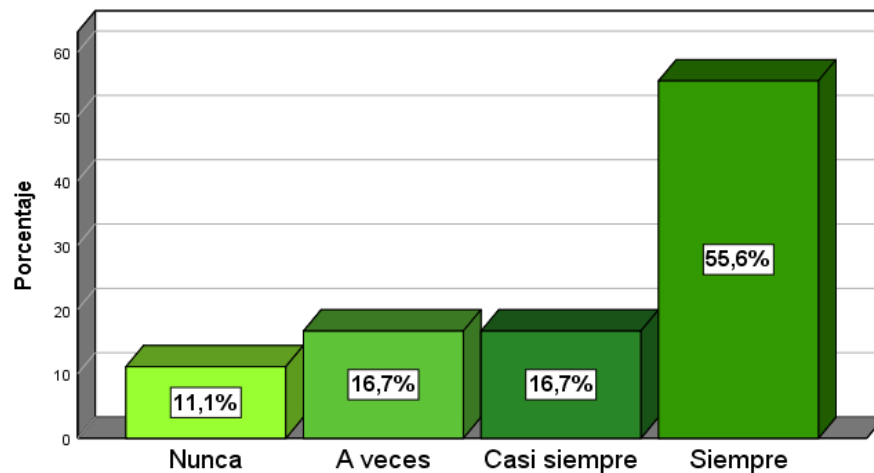
¿Su entidad cumple con implementar medidas para limitar la exposición a sustancias peligrosas en sus labores de inspección?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	11,1	11,1
A veces	3	16,7	27,8
Casi siempre	3	16,7	44,4
Siempre	10	55,6	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 23

¿Su entidad cumple con implementar medidas para limitar la exposición a sustancias peligrosas en sus labores de inspección?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 22 y figura 23, se desprende que del 100% de los encuestados, el 55,6% considero que siempre se cumplió con implementar medidas para limitar la exposición a sustancias peligrosas en sus labores de inspección en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 16,7% menciono que casi siempre, igual que el 16,7% que declaro que a veces y el 11,1% expreso que nunca.

Tabla 23

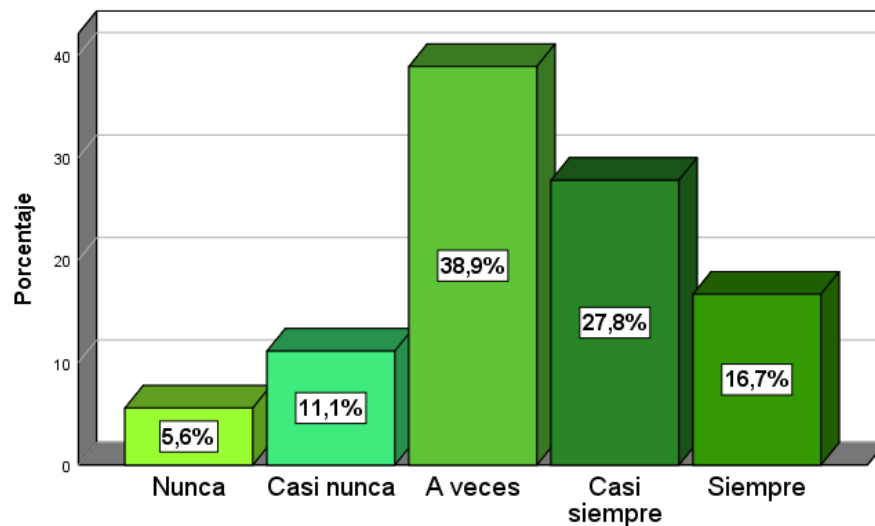
¿Se realiza encuestas de satisfacción laboral en su centro de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,6	5,6
Casi nunca	2	11,1	16,7
A veces	7	38,9	55,6
Casi siempre	5	27,8	83,3
Siempre	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 24

¿Se realiza encuestas de satisfacción laboral en su centro de trabajo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 23 y figura 24, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que a veces se realizó encuestas de satisfacción laboral en su centro de trabajo de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 27,8% menciona que casi siempre, el 16,7% declaro que siempre, el 11,1% expreso que casi nunca y el 5,6% considero que nunca.

Tabla 24

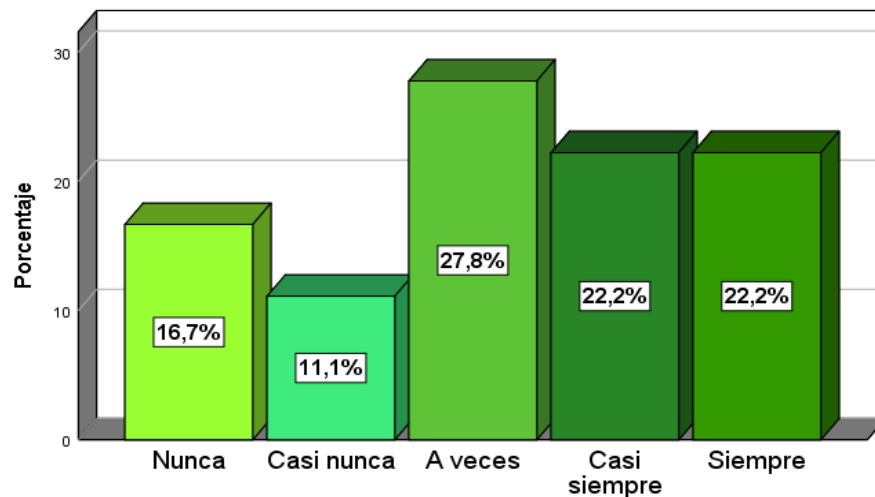
¿Su entidad implementa programas de intervención para gestionar el estrés laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	16,7	16,7
Casi nunca	2	11,1	27,8
A veces	5	27,8	55,6
Casi siempre	4	22,2	77,8
Siempre	4	22,2	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 25

¿Su entidad implementa programas de intervención para gestionar el estrés laboral?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 24 y figura 25, se desprende que del 100% de los encuestados, el 27,8% considero que a veces se implementó programas de intervención para gestionar el estrés laboral en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciona que a veces, igual el 22,2% declaro que siempre, el 16,7% expreso que nunca y el 11,1% considero que casi nunca.

Tabla 25

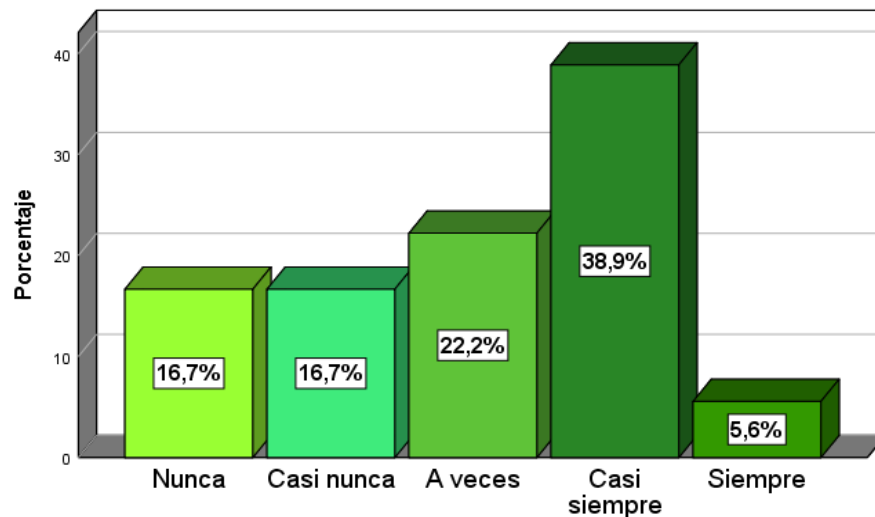
¿En su entidad se fomenta un ambiente de trabajo con un clima laboral positivo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	16,7	16,7
Casi nunca	3	16,7	33,3
A veces	4	22,2	55,6
Casi siempre	7	38,9	94,4
Siempre	1	5,6	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 26

¿En su entidad se fomenta un ambiente de trabajo con un clima laboral positivo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 25 y figura 26, se desprende que del 100% de los encuestados, el 38,9% considero que casi siempre se fomenta un ambiente de trabajo con un clima laboral positivo en la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco durante el año 2023, un 22,2% menciona que a veces, el 16,7% declaro que nunca, igual el 16,7% expreso que casi nunca y el 5,6% considero que siempre.

4.3. Prueba de hipótesis

Para todas las hipótesis fijamos los parámetros siguientes:

- a) **Coefficiente de correlación:** rho de Spearman
- b) **Nivel de confianza:** 95%
- c) **Margen de error:** 5%
- d) **Regla de decisión:** $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0
 $\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

4.3.1. Prueba de hipótesis general:

Hipótesis nula (H_0)

H_0 : No es alto el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Hipótesis alterna (H_1)

H_1 : Es alto el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Tabla 26

Nivel de correlación entre gestión del talento humano y fiscalización laboral

		Gestión del talento humano	Fiscalización laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,834**	
	Fiscalización laboral	Coeficiente de correlación	,834**	
		Sig. (bilateral)	1,000	
	N		18	18
	N		18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De los resultados que se muestran en la tabla 26, el coeficiente de

correlación hallado es 0.834, el mismo que nos determina una correlación positiva fuerte entre las variables gestión del talento humano y fiscalización laboral, además el nivel de significancia hallado $p=0,000 < 0,05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces decimos que:

Existe una fuerte relación entre la gestión del talento humano y la fiscalización laboral en los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas:

Formulamos nuestras hipótesis específicas:

a) Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis nula (H_0)

H_0 : No es alto el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Hipótesis alterna (H_1)

H_1 : Es alto el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Tabla 27

Nivel de correlación entre incorporar al talento humano y fiscalización laboral

		Incorporar al talento humano	Fiscalización laboral	
Rho de Spearman	Incorporar al talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,792**	
	Fiscalización laboral	N	.	
		Sig. (bilateral)	,000	
	Incorporar al talento humano	Coeficiente de correlación	18	18
		Sig. (bilateral)	,792**	1,000
Fiscalización laboral	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	18	18	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De los resultados que se muestran en la tabla 27, el coeficiente de correlación hallado es 0792, el mismo que nos determina una correlación positiva fuerte entre la dimensión incorporar al talento humano y la variable fiscalización laboral, además el nivel de significancia hallado $p=0,000 < 0,05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces decimos que:

Existe una fuerte relación entre incorporar al talento humano y la fiscalización laboral en los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

b) Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis nula (H_0)

H_0 : No es alto el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Hipótesis alterna (H_1)

H_1 : Es alto el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Tabla 28

Nivel de correlación entre desarrollo del talento humano y fiscalización laboral

		Desarrollo del talento humano	Fiscalización laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,674**
	Fiscalización laboral	N	.
		Sig. (bilateral)	,000
	Desarrollo del talento humano	Coeficiente de correlación	,674**
		Sig. (bilateral)	1,000
Fiscalización laboral	N	.	
	Sig. (bilateral)	,000	
		N	18
			18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De los resultados que se muestran en la tabla 28, el coeficiente de correlación hallado es 0.674, el mismo que nos determina una correlación positiva moderada entre desarrollo del talento humano y fiscalización laboral, además el nivel de significancia hallado $p=0,000 < 0,05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces decimos que:

Existe una fuerte relación entre el desarrollo del talento humano y la fiscalización laboral en los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

c) Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis nula (H_0)

H_0 : No es alto el nivel de influencia de recompensar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Hipótesis alterna (H_1)

H_1 : Es alto el nivel de influencia de recompensar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Tabla 29

Nivel de correlación entre recompensar al talento humano y fiscalización laboral

		Recompensar al talento humano	Fiscalización laboral	
Rho de Spearman	Recompensar al talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Fiscalización laboral	N	18	18
		Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De los resultados que se muestran en la tabla 29, el coeficiente de correlación hallado es 0.826, el mismo que nos determina una correlación positiva fuerte entre la dimensión recompensar al talento humano y la variable fiscalización laboral, además el nivel de significancia hallado $p=0,000 < 0,05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces decimos que:

Existe una fuerte relación entre recompensar al talento humano y la fiscalización laboral en los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

d) Prueba de hipótesis específica 4:

H₀: No es alto el nivel de influencia de retener al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Hipótesis alterna (H₁)

H₁: Es alto el nivel de influencia de retener al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

Tabla 30

Nivel de correlación entre retener al talento humano y fiscalización laboral

		Retener al talento humano	Fiscalización laboral
Rho de Spearman	Retener al talento humano	Coeficiente de correlación	1,000 ,716**
		Sig. (bilateral)	. ,000
	Fiscalización laboral	N	18 18
		Coeficiente de correlación	,716** 1,000
	Sig. (bilateral)	,000 .	
	N	18 18	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De los resultados que se muestran en la tabla 30, el coeficiente de correlación hallado es 0.716, el mismo que nos determina una correlación positiva alta entre la dimensión desarrollo del talento humano y la variable fiscalización laboral, además el nivel de significancia hallado $p=0,000 < 0,05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces decimos que:

Existe una fuerte relación entre retener al talento humano y la fiscalización laboral en los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.

4.4. Discusión de resultados

Nuestra investigación se centralizó en determinar el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL en Pasco, 2023. Para alcanzar este objetivo, se emplearon diversos análisis estadísticos, entre ellos la correlación rho de Spearman, para cuantificar la relación entre las prácticas de gestión del talento humano y la efectividad de la fiscalización laboral.

Los hallazgos obtenidos nos proporcionan información valiosa sobre cómo las diferentes dimensiones de la gestión del talento humano impactan en la capacidad de la SUNAFIL para llevar a cabo su misión de supervisar el cumplimiento de las normas laborales.

Concerniente al objetivo general. El análisis reveló un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,834 para la relación entre la gestión del talento humano y la fiscalización laboral. Este valor indica una correlación positiva muy fuerte, sugiriendo que una mejor gestión del talento humano está relacionada con una mayor efectividad en la fiscalización laboral.

Este hallazgo es significativo para la Intendencia Regional de SUNAFIL en Pasco, ya que subraya la importancia de invertir en prácticas sólidas de gestión del talento humano para potenciar los resultados de fiscalización.

Los resultados guardan relación con los de Arbulú (2022), quien en su conclusión principal manifiesta que: “Se determinó que existe una relación positiva muy alta entre el factor humano y proceso de fiscalización laboral en la intendencia Regional de Lambayeque $\rho = 0.912$ y $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ ” (p. 42)

En relación a nuestro primer objetivo específico, que se centralizó en establecer el nivel de influencia de la incorporación del talento humano en la fiscalización laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,792, el mismo que nos indica una correlación positiva fuerte.

Estos resultados sugieren que la selección y contratación de personal adecuado es decisivo para la efectividad de la fiscalización laboral. La incorporación de talento humano con las competencias y habilidades adecuadas puede fortalecer significativamente las capacidades operativas de la SUNAFIL, condescendiendo una fiscalización más eficiente y precisa.

Los resultados guardan semejanza con los de Retamozo y Rivera (2020) quienes mencionan “La incorporación es un proceso muy importante para las empresas, ya que permite convocar a personas con el perfil adecuado al puesto requerido por la organización, por ello, esto contribuirá el rendimiento tanto personal como organizacional”. (p. 30)

Este resultado acentúa la necesidad de procesos de selección rigurosos y estrategias de reclutamiento que atraigan a candidatos altamente calificados.

Concerniente al segundo objetivo específico, se evaluó la influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,674. Aunque esta correlación es positiva y moderadamente fuerte, es la más baja entre los valores analizados.

Nuestros resultados se relacionan con los de Chirinos (2023) quien en sus conclusiones manciona que “El desarrollo del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Fortaleza, Lima Este 2023. $\alpha = 0.05$, Sig. Bilateral = 0.000). Con un coeficiente de

Rho=0.569 que indica una correlación positiva moderada". (p. 35)

Esto nos da a conocer que, aunque el desarrollo profesional y la capacitación de los colaboradores son importantes, otros factores también juegan un papel significativo en la efectividad de la fiscalización. Este hallazgo sugiere que, si bien la formación continua y el desarrollo de habilidades son esenciales, deben ser integrados con otras estrategias de gestión del talento humano para maximizar su impacto.

Referente al tercer objetivo específico, que abordó el factor de recompensa al talento humano, obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,826. Esta correlación positiva muy fuerte destaca la importancia de no solo capacitar al personal, sino de ofrecer oportunidades de incentivos y promoción. Los colaboradores que perciben posibilidades de crecimiento y desarrollo, así como de estímulos dentro de la organización están más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en un mejor desempeño en la fiscalización laboral.

En cuanto al cuarto objetivo específico, que se centró en la retención del talento humano, el valor hallado con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,716, indica una correlación positiva fuerte.

Este resultado sugiere que la retención de colaboradores es fundamental para la efectividad de la fiscalización laboral. La retención de personal experimentado y capacitado asegura la continuidad y consistencia en las prácticas de fiscalización, lo cual es vital para mantener altos estándares de cumplimiento y eficiencia. Para la SUNAFIL, esto implica la necesidad de estrategias efectivas de retención, como la creación de un ambiente laboral positivo, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento del desempeño.

Estos resultados de la investigación tienen varias implicaciones importantes para la gestión de la Intendencia Regional de SUNAFIL en Pasco.

Entre las que podemos mencionar que, la fuerte correlación entre la gestión del talento humano y la efectividad de la fiscalización laboral subraya la necesidad de priorizar las prácticas de recursos humanos en la agenda estratégica de la organización.

CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que la gestión del talento humano tiene una influencia significativa y positiva en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL en Pasco. El coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,834 demuestra una influencia muy fuerte de la GTH en la fiscalización laboral.
- 2) La correlación rho de Spearman de 0,792 indicó una fuerte relación positiva entre la incorporación del talento humano y la efectividad de la fiscalización laboral. Esto establece que la selección y contratación de personal adecuado influye para mejorar las capacidades operativas de la SUNAFIL – Pasco.
- 3) los resultados de la correlación rho de Spearman de 0,674 nos permiten comprobar que es alto el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.
- 4) Con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,826, se demuestra que recompensar al talento humano tiene una influencia positiva muy fuerte en la efectividad de la fiscalización laboral. Esto resalta la importancia de los sistemas de recompensas y reconocimiento para motivar a los colaboradores y mejorar su desempeño.
- 5) Con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,716, se puede indicar que la retención del talento humano tiene una influencia positiva fuerte en la efectividad de la fiscalización laboral.

RECOMENDACIONES

A los encargados de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, se les recomienda:

1. Priorizar la gestión del talento humano como una estrategia clave para mejorar la efectividad de la fiscalización laboral. Esto incluye una integración completa de prácticas de recursos humanos en su plan estratégico, asegurando que todos los aspectos de la gestión del talento humano estén alineados con los objetivos de fiscalización.
2. Implementar procedimientos de selección de personal más rigurosos, para atraer a candidatos con las competencias necesarias para fortalecer la capacidad de fiscalización.
3. Establecer programas de capacitación continua y oportunidades de desarrollo para mejorar las actitudes, habilidades y conocimientos de los colaboradores.
4. Crear un ambiente positivo de trabajo que valore y motive a los empleados, asegurando su bienestar y satisfacción laboral.
5. Desarrollar políticas de retención que incluyan incentivos, reconocimiento del desempeño y oportunidades de carrera para retener al talento humano, el mismo que es clave para un óptimo funcionamiento de la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Nando, M., & Barba Abad, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Palibrio.
- Arbulú Peña, D. R. (2022). Factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81099>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición*. Bogota: Pearson Educación.
- Byars , L., & Rue, L. (1996). *Gestión de Recursos Humanos* (4ª edición ed.). México: Editorial Irwin.
- Cedeño Carpio, G. K. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017. [Tesis de Pregrado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4653>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición*. México, D.F.: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chirinos Yauri, K. H. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Fortaleza de Lima Este, 2023. [Tesis de Maestría].* Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/129391>
- Congreso de la República. (2013). *Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.* El Peruano.
- Cruz del Castillo, C., Olivares Orozco, S., & González García, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Dolan, S., Valle Cabrera, R., Susan E, J., & Schuler, R. S. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos.* McGraw-Hill.
- Espinoza Gallardo, H. V., & Gálvez Sotelo, A. K. (2023). *Gestión del talento humano y comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura, 2022. [Tesis de Pregrado].* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8056>
- Estrella Carhuaricra, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. [Tesis de Maestría].* Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1958>
- Goicochea Díaz, L. V., & Marcelo Puente, G. R. (2022). *La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad*

durante el período 2015 al 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad del Pacífico.
Obtenido de <https://hdl.handle.net/11354/3630>

Guerra Rodriguez, J. E., & Picoy Villanueva, W. R. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3065>

Instituto Europeo de Posgrado - IEP. (6 de Junio de 2019). *¿Qué es la Gestión del Talento Humano?* Obtenido de Blog de la IEP: <https://iep.edu.es/gestion-del-talento-humano-que-es/>

Meneses, J. (2017). *El cuestionario*. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya.
Obtenido de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>

Milkovich,, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. Addison-Wesley Iberoamericana.

Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la investigación* (Primera edición ed.). Bogotá : Ediciones de la U.

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Retamozo Duran, R. M., & Rivera Dionicio, B. C. (2020). Gestión del talento humano para el rendimiento de las empresas. Revisión sistemática de la literatura. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65637>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 a. ed.). México: Pearson Educación.

Schuler, R. S. (1992). Strategic human resource management: linking the people with the strategic needs of the business. *Organizational Dynamics*, 13(4), 18-32.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0734371X9301300405>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. (2020). *PROTOCOLO N° 005-2020-SUNAFIL/INII*. SUNAFIL.

Tomalá Villón, H. G. (2022). Gestión del talento humano del GADM del cantón La Libertad. *[Tesis de Maestría]*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8217>

Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de Recolección de Datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRION**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Escuela de Administración

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA INTENDENCIA REGIONAL DE LA SUNAFIL – PASCO

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración para contestar la presente encuesta, la misma que forma parte de la tesis: Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Fiscalización Laboral de los Colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano						
DIMENSIÓN 1: Incorporar al Talento Humano		1	2	3	4	5
1	¿Se realiza un proceso de selección efectivo dentro de su entidad?					
2	¿Se realizan programas de integración del nuevo personal?					
3	¿Existen estrategia de reclutamiento que promueve la inclusión y diversidad?					
DIMENSIÓN 2: Desarrollo del Talento Humano						
4	¿Se realiza una planificación del desarrollo de la carrera de los colaboradores de su entidad?					
5	¿Existe programas de capacitación para mejorar su desempeño laboral?					

6	¿Existe algún tipo de mentoría o coaching por parte de sus superiores a los colaboradores?					
DIMENSIÓN 3: Recompensar al Talento Humano						
7	¿Existe un sistema de reconocimiento al personal?					
8	¿Hay algún paquete de incentivos económicos o de bienes al personal?					
9	¿existen programas de motivación laboral?					
DIMENSIÓN 4: Retener al Talento Humano						
10	¿Se propicia un clima laboral positivo?					
11	¿Existen programas de retención al talento humano?					
12	¿Se propicia el desarrollo del liderazgo de los colaboradores por parte de los superiores?					
VARIABLE 2:						
DIMENSIÓN 1: Seguridad en el Trabajo						
1	¿Cuentan con el equipamiento adecuado para realizar sus labores?					
2	¿Su entidad realiza capacitación continua sobre seguridad en el trabajo?					
3	¿Su entidad cuenta con un registro detallado de incidentes laborales?					
DIMENSIÓN 2:						
4	¿Se realiza un monitoreo ambiental a las entidades supervisadas?					
5	¿Se Realiza análisis periódicos en su entorno laboral para identificar riesgos?					
6	¿Su entidad cumple con implementar medidas para limitar la exposición a sustancias peligrosas en sus labores de inspección?					
DIMENSIÓN 3:						
7	¿Se realiza encuestas de satisfacción laboral en su centro de trabajo?					
8	¿Su entidad implementa programas de intervención para gestionar el estrés laboral?					
9	¿En su entidad se fomenta un ambiente de trabajo con un clima laboral positivo?					

Anexo 02: Procedimiento de validez

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : Dr. Paulo CALLUPE CUEVA
 Cargo o Institución donde labora : Director del Programa de Estudios de Administración de Negocios Internacionales Universidad Juan Santos Atahualpa
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Bach. William Gilber, ROQUE SINCHE y Bach. Marilu Yajila, CARRERA PEÑA
 Título : Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Fiscalización Laboral de los Colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL Pasco, 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente					
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																			X			
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X			
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X			
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																			X			
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																			X			
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X			
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las Habilidades directivas y Desempeño laboral																			X			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			X			
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: INSTRUMENTO APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Satipo, 05 de enero del 2024.


 Dr. Paulo César CALLUPE CUEVA
 DNI N° 42137798

Anexo 02: Procedimiento de confiabilidad

Tabla 1

Estadística de fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	12

Fuente: Procesado con el SPSS V. 28

Instrumento 2: Fiscalización laboral

Tabla 2

Estadística de fiabilidad del cuestionario de fiscalización laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	9

Fuente: Procesado con el SPSS V. 28

Los resultados que se aprecian en las tablas 1 y 2 garantizan la confiabilidad de nuestros instrumentos.

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?	Determinar el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la gestión del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del Talento Humano</p> <p><u>DIMENSIONES</u> Incorporar al talento humano Desarrollo del talento humano Recompensar al talento humano Retener al talento humano</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: <u>DIMENSIONES</u> Fiscalización Laboral Seguridad en el trabajo Higiene industrial Psicosociología del Trabajo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: DE Descriptivo – explicativo.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Método general: Científico. Métodos específicos: inductivo, deductivo y correlacional.</p>
¿Cuál es el nivel de influencia de incorporar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?	Establecer el nivel de influencia de incorporar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia de incorporar el talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.		<p>POBLACIÓN La población estuvo compuesta por 18 trabajadores.</p>
¿Cuál es el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?	Comprobar el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.		<p>MUESTRA Por ser una población pequeña se tomará un censo poblacional es decir los 18 colaboradores.</p>
¿Cuál es el nivel de influencia de recompensar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?	Demostrar el nivel de influencia del desarrollo del talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia recompensar al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.		<p>TÉCNICAS: Encuesta.</p>
¿Cuál es el nivel de influencia de retener al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023?	Indicar el nivel de influencia de retener al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia de retener al talento humano en la fiscalización laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional de la SUNAFIL – Pasco, 2023.		<p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>