



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS PARA OPTIMIZAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

JONATHAN JESUS SUAREZ MOTTA

ORCID: 0000-0003-4932-7170

ASESOR

MAG. FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA

ORCID: 0000-0003-0882-7988

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2022



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Suarez Motta, J. J. (2022). *Estrategias de recursos humanos para optimizar la productividad de la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C.* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

| Datos del autor | |
|--------------------------------------|--|
| Nombres y apellidos | Jonathan Jesus Suarez Motta |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 45144129 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-4932-7170 |
| Datos del asesor | |
| Nombres y apellidos | Fernando Pedro Ruiz Guevara |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 09576008 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-0882-7988 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | Luis Alberto Marcelo Quispe |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 40612463 |
| Secretario del jurado | |
| Nombres y apellidos | Danny Retamozo Riojas |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 03695192 |
| Vocal del jurado | |
| Nombres y apellidos | Fernando Pedro Ruiz Guevara |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 09576008 |
| Datos de investigación | |
| Título de la investigación | Estrategias de recursos humanos para optimizar la productividad de la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C. |
| Línea de investigación institucional | Ciencia, Tecnología e Innovación |
| Línea de investigación del Programa | Dirección de organizaciones y personas |
| URL de disciplinas OCDE | https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 |

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE
TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de trabajo de suficiencia profesional conformado por: DR. MARCELO QUISPE LUIS ALBERTO quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. RETAMOZO RIOJAS DANNY y MAG. RUIZ GUEVARA FERNANDO PEDRO, reunidos en acto público para dictaminar el trabajo de suficiencia profesional titulado:

**ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS PARA OPTIMIZAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C**

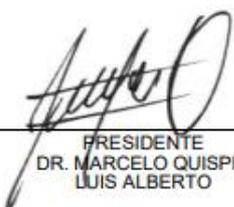
Presentado por el egresado:

- 1) SUAREZ MOTTA JONATHAN JESUS

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR MAYORÍA

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, 12 de octubre del 2022.



PRESIDENTE
DR. MARCELO QUISPE,
LUIS ALBERTO



SECRETARIO
MAG. RETAMOZO RIOJAS,
DANNY



VOCAL
MAG. RUIZ GUEVARA,
FERNANDO PEDRO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor del trabajo de suficiencia profesional titulado:

“ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C.”

del (de la, los) estudiante(s) JONATHAN JESUS SUAREZ MOTTA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 8 de febrero de 2023



(Firma)

MAG. FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA

DNI: 09576008

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, sobrinos, esposa e hijo, por todo el apoyo brindado hacia mi persona para poder cumplir mis objetivos y metas.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a la Universidad Autónoma del Perú, por darme la oportunidad de desarrollarme como estudiante dentro de sus aulas y brindarme los conocimientos como futuro profesional. A mi asesor Mag. Fernando Pedro Ruiz Guevara, por sus sugerencias y la motivación que me brindó. Individualmente a mi esposa Melissa Isabel Mendoza Arteta y a mi hijo Martin David Suarez Mendoza, que son el soporte de todo lo que hago con mi desarrollo personal y profesional. Finalmente, agradezco a todas las personas que me apoyaron de una u otra manera en el momento indicado.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTOS | 3 |
| RESUMEN | 7 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DEL TEMA | |
| 1.1 Antecedentes | 10 |
| 1.2 Descripción organizacional | 11 |
| 1.3 Contexto socioeconómico | 12 |
| 1.4 Descripción general de la experiencia | 13 |
| 1.5 Explicación del cargo, funciones ejecutadas | 14 |
| 1.6 Propósito del puesto | 15 |
| 1.7 Producto o proceso | 16 |
| 1.8 Resultados | 19 |
| CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN | |
| 2.1 Aplicaciones teóricas | 28 |
| 2.2 Métodos y procedimientos | 31 |
| CAPÍTULO III: APORTES Y DESARROLLO DE EXPERIENCIAS | |
| 3.1 Aportes teóricos | 33 |
| 3.2 Aportes prácticos | 34 |
| CONCLUSIONES | 35 |
| RECOMENDACIONES | 36 |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS | |

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Análisis del responsable encargado de velar por el bienestar del personal en la empresa
- Tabla 2 Análisis de la evaluación del desempeño laboral
- Tabla 3 Análisis del objetivo de realizar una evaluación al desempeño laboral
- Tabla 4 Análisis de los resultados de su evaluación
- Tabla 5 Análisis del reconocimiento y motivación del desempeño eficiente de un trabajador
- Tabla 6 Análisis de la calificación de su ambiente laboral
- Tabla 7 Análisis de la definición de sus funciones laborales
- Tabla 8 Análisis de la existencia de rotación de personal
- Tabla 9 Análisis de la mejora del interior de la empresa sus competencias profesionales
- Tabla 10 Análisis del plan de mejora en función de su desempeño profesional
- Tabla 11 Análisis del sentido de pertenencia hacia la empresa

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Distribución porcentual del responsable encargado de velar por el bienestar del personal
- Figura 2 Distribución porcentual de la evaluación del desempeño laboral
- Figura 3 Distribución porcentual del objetivo de realizar una evaluación al desempeño laboral
- Figura 4 Distribución porcentual de los resultados de su evaluación
- Figura 5 Distribución porcentual del reconocimiento y motivación del desempeño eficiente
- Figura 6 Distribución porcentual de la calificación de su ambiente laboral
- Figura 7 Distribución porcentual de la definición de sus funciones laborales
- Figura 8 Distribución porcentual de la existencia de rotación de personal
- Figura 9 Distribución porcentual de la mejora del interior de la empresa sus competencias profesionales
- Figura 10 Distribución porcentual del plan de mejora en función de su desempeño profesional
- Figura 11 Distribución porcentual del sentido de pertenencia hacia la empresa

RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional se realizó en base a la experiencia laboral dentro de la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C., donde el autor viene desempeñando el cargo de asistente de gerencia. El objetivo de la investigación consistió en analizar la experiencia desarrollada en los recursos humanos que ayudó a mejorar la productividad de la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C. Por otro lado, en el trabajo, se desarrolló una propuesta de instrumento de evaluación que permita medir los recursos humanos y su incidencia en la productividad, este instrumento tuvo por finalidad medir la forma en que se desarrollan las estrategias de recursos humanos y la forma como ayuda a optimizar la productividad de los trabajadores de la empresa, que laboran en las embarcaciones de alta mar y en otra parte donde se encuentran en superficie.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se desarrolló en torno a la implementación de estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa para optimizar la productividad de la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C. Ello, con la finalidad de demostrar que con una mejora en las relaciones laborales y por consiguiente, en el ambiente laboral de la empresa pueda incrementar la productividad de sus trabajadores y establecer un óptimo desarrollo de las relaciones laborales dentro de la jornada laboral.

Es importante para la producción laboral en todas las áreas en base a tener un buen clima laboral que contribuya la innovación de los procesos y procedimientos de las gestiones que se realizan en la empresa y forma parte de toda su cadena de suministro necesario para la operativa de la empresa.

Por tal motivo, la experiencia que se obtuvo y las competencias desarrolladas en la empresa sirvió para fortalecer la suficiencia profesiones del autor con referencia a las problemáticas existentes y las mejoras que participo para la mejora de la empresa.

El primer capítulo, se desarrollaron los aspectos generales de la empresa que comprende los antecedentes como su organización y el contexto socioeconómico donde se desarrolla. Asimismo, se desarrolló la descripción de la experiencia ganada en la empresa, explicando las funciones que realiza, el propósito del puesto, el producto que se entrega como parte de las funciones desarrolladas en el área donde me desempeño.

El segundo capítulo, se desarrolló la fundamentación del trabajo de suficiencia que comprendió las implicancias teóricas y los métodos y procedimientos que se aplicaron en su desarrollo.

El tercer capítulo, se desarrollaron los aportes y desarrollo de las experiencias que comprendió los aportes teóricos y prácticos que conlleva la relación y análisis de los recursos humanos para optimizar la productividad de la empresa.

Finalmente, se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones a las que llegó la investigación.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TEMA

1.1. Antecedentes

La empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C., se constituyó el 9 de agosto del 2001 por su fundador Daniel Quiroz Ferré, en la ciudad de Lima. Actualmente se encuentra dirigida y conformada por sus hijos, Daphne Quiroz Strohmeier y Jorge Quiroz Strohmeier en los cargos de gerente general, gerente de administración y finanzas.

La empresa logró realizar sus primeras actividades debido a la adquisición de la embarcación pesquera Coqui II, la cual contaba con una antigüedad de construcción de 35 años, así como con una capacidad de 193.08 m³ en su bodega para la extracción de recursos hidrobiológicos como la anchoveta. Posterior a ello, luego de seis años de operación, en el 2007 la empresa construyó la embarcación pesquera Coqui X, la cual contaba con una mayor capacidad de bodega, logrando albergar en ella hasta 379.08 m³, ampliando considerablemente el almacenaje para sus operaciones. Luego de haber construido esta embarcación, la empresa decidió construir una adicional a la anterior mencionada, terminando su construcción a inicios del 2011 para integrarse durante la primera temporada de pesca del sur, denominándose embarcación pesquera San Judas II, contando con una capacidad de 320.03 m³ en su bodega.

Actualmente, la empresa se encuentra atravesando por la culminación de dos proyectos, el primero de ellos, orientado en culminar la construcción de dos nuevas embarcaciones, mientras que, por otro lado, se busca desarrollar una planta industrial que se dedique a transformar la materia prima obtenida de las embarcaciones en harina de pescado para su final exportación.

1.2. Descripción organizacional

La empresa se encuentra dentro del rubro pesquero, el cual comprende tanto actividades primarias como secundarias. La primera de ellas se centra netamente en la extracción de recursos hidrobiológicos, los cuales se encuentran comprendidos por peces, moluscos, crustáceos, entre otros. Por otro lado, las actividades secundarias, se centran netamente en la transformación de los recursos anteriormente mencionados para el consumo humano directo, ya sea congelado, fresco o en enlatados, así como para el consumo industrial en el cual se encuentra principalmente la producción de harina y aceite de pescado. Entre ambas actividades, la actividad de transformación es la que contiene mayor presencia, pues el desarrollo de la harina de pescado, la cual se genera a partir de la anchoveta, es la principal actividad de todo el sector.

La harina de pescado es considerada la mayor fuente de energía concentrada para la alimentación de animales como aves, ganado vacuno, porcino e incluso peces, lo cual se debe a la gran concentración de proteínas y grasas digeribles, los cuales oscilan entre un 70% a 80% para el rápido crecimiento de los animales. Este producto se elabora principalmente de la especie de la anchoveta, obteniendo que, por cada tonelada de harina de pescado, se necesitaría entre 4,2 a 4,5 toneladas de anchoveta y a su vez, el precio de la harina depende en mayor parte de esta especie, pues compone entre un 17% a 19% del precio del mismo. De igual manera, el Perú se encuentra entre los principales productores de harina de pescado, mientras que, por otro lado, China se posiciona como uno de los principales consumidores, por ello, la empresa dedica sus operaciones principalmente a la extracción de anchoveta, ya que es el producto que mayor participación contiene en el precio de la harina de pescado,

no encontrando productos sustitutos, pues de lo contrario, se encarecería considerablemente el precio del producto.

Por último, la empresa vendría a situarse dentro de las 20 de 700 empresas más importantes del sector, debido a su cuota de participación dentro del mercado, permitiéndole contribuir al desarrollo socioeconómico del país a través de su trabajo y capital dispuesto para la extracción de un recurso tan importante para la producción del mayor producto del sector pesquero nacional.

1.3. Contexto socioeconómico

La pesca en el Perú se encuentra a cargo del Ministerio de la Producción, siendo el ente regulador de la actividad pesquera y supervisando su correcto desarrollo. El Ministerio de Producción, asigna para cada temporada de pesca, un determinado número de toneladas para cada empresa del sector. De esta manera, se asigna una cuota para cada pesquera y debe ser realizada en su totalidad, pues de no hacerlo se tomaría como una falta de capacidad y se reduciría su cuota para la siguiente temporada de pesca.

El Ministerio de Producción, mantiene el rol del establecimiento de las vedas biológicas de especies como la anchoveta, indicando restricciones periódicas sobre la extracción de los recursos hidrobiológicos o marinos. Ello, con la finalidad de preservar la biomasa pesquera presente en el mar peruano y protegerla de la depredación, salvaguardando así el equilibrio ecológico marino y evitando con ello riesgos en la sostenibilidad de la actividad económica pesquera. Asimismo, entre las especies más buscadas para fines industriales en el país, se encuentran la anchoveta, atún, bonito, caballa, jurel, sardina, merluza, sardina, bacalao, corvina, lenguado y perico.

Actualmente, los grupos pesqueros más grandes en el país son la empresa Tecnológica de Alimentos (TASA), Corporación Pesquera Inca (COPEINCA), Pesquera Hayduk, Exalmar, Diamante, Austral Group, CFG Investment, Seafrost, Pesquera Centinela y PSA Marine Perú. Entre ellos, los principales clientes de Pesquera Ninfas del Mar S.A.C., son la pesquera TASA, COPEINCA y Austral Group, representando un 60%, 15% y 10%, respectivamente, de las ventas hacia esas empresas pesqueras.

1.4. Descripción general de experiencia

La extracción de la anchoveta debe designar a cada embarcación pesquera para que zarpe de un determinado puerto, siendo principalmente los ubicados en Mollendo, Ilo, Supe, entre otros. Estos son determinados según la zona de pesca previamente autorizada por la capitánía, la cual contiene el deber de presentar toda la documentación correspondiente a la embarcación y sus tripulantes, entre esta documentación se encuentra principalmente la constancia de no adeudo, de Foncopes, seguro complementario de trabajo de riesgo, salud, pensión y vida ley, de accidentes, entre otros. Una vez la embarcación se encuentre debidamente autorizada, esta zarpa y encuentra al patrón de esta como responsable de encontrar los cardúmenes de pesca mediante los equipos electrónicos de sonar, dirigiendo en todo momento a la embarcación hacia esa zona fuera de las 5 millas.

Al momento de encontrar los cardúmenes, estos pasan a la etapa de captura, lo cual se realiza desprendiendo el boliche, la cual es la red anchovetera, y se dirige por la panga, la cual es la embarcación auxiliar que debe cercar los cardúmenes para su pesca. Luego de ello, se verifica que la anchoveta se encuentre dentro de la red y se procede a levantarla mediante el macaco, el cual es un sistema hidráulico utilizado para tal función, introduciéndola para trasladar la pesca de la anchoveta hacia la

bodega de la embarcación. Al culminar esta operación, el patrón debe indicar a la bahía que el proceso ha sido realizado correctamente para que el gerente de operaciones pueda indicar la fábrica y puerto de descarga para la embarcación a su regreso de alta mar.

Durante el proceso de descarga esta los recibidos en la tolva para su pesaje e inspección mediante la toma de un muestreo por parte de los inspectores del Ministerio de la Producción, los cuales deben asegurar que la medida mínima de la anchoveta sea de 12 centímetros para no decomisar la pesca. Finalmente, la anchoveta es vendida a las fábricas industriales las cuales cuentan en sus plantas con equipos especializados para absorber la anchoveta de las bodegas de la embarcación y así iniciar con el proceso de transformación en Harina de Pescado.

1.5. Explicación del cargo, funciones ejecutadas

Asistente de gerencia

La empresa cuenta principalmente con cinco áreas de acuerdo con la centralización que mantiene en su toma de decisiones, así como al nivel de importancia de cada área dentro de la empresa. La primera de ellas es la gerencia general, asumida por Daphne Quiroz Strohmeier y el autor de esta investigación Jonathan Suarez como asistente de gerencia y, como parte importante, el área se encuentra encargada de la toma de decisiones, así como de aprobar distintos documentos y procedimientos. Seguida a esta área se encuentra la gerencia administrativa y finanzas, en la cual Jorge Quiroz Strohmeier deberá procesar toda la información financiera de la empresa, esta área junto a la anteriormente mencionada mantiene una política de confidencialidad en la cual no deben difundir la información hacia otras áreas. Luego, se encuentra el área de asesoría legal, en la cual Julio César García Farfán junto a su asistente ejecutiva, Lourdes Arteta realizan todas las

asesorías legales correspondientes para la empresa, las cuales se centran en autorizaciones para embarcaciones las cuales se tratan con el Ministerio de la Producción.

Por otro lado, se encuentra el área de gerencia de operaciones, en la cual el ingeniero Mario Plasencia junto a sus asistentes Gladys Custodio y José Gargate y sus dos bahías, mantienen a su cargo a 70 tripulantes de distintas embarcaciones de la empresa. La función principal de esta área se centra en supervisar el mantenimiento de las embarcaciones, así como mantener todas las documentaciones de estas en orden y bajo vigencia para velar por el bienestar de las tripulaciones de cada embarcación. También, se encuentra el área de gerencia contable, conformada por el señor Aldo Díaz Taboada junto a sus asistentes Diego Maicelo y Grigory Torreblanca. Esta área tiene como función realizar los registros contables en los libros diario, mayor, el registro de compras, de ventas y realizar el balance general y el estado de resultados. Por último, se encuentra el área de recursos humanos, conformada por la señora Melissa Arteta Mendoza, encargándose de realizar los informes de productividad mensuales y gestionar los momentos para realizar encuestas y entrevistas con la finalidad de culminar correctamente el informe.

1.6. Propósito del puesto (objetivos, retos)

Asistente de gerencia

El propósito del asistente de gerencia es colaborar con las actividades que se desarrollan dentro de la empresa, así como los plazos y formas para realizarlo. Asimismo, contribuye en la organizar todos los recursos de la empresa de manera que existe trazabilidad en los procesos operativos a corto, mediano y largo plazo. Por otro lado, los objetivos son organizar sobre todo la agenda y actividades de la gerencia, coordinar las reuniones y solicitar al área de logística los recursos

materiales que necesita, para desarrollar sus procesos y ordenar los documentos más los registros de los Kardex, con los documentos que ingresan al despacho.

Por otro lado, es importante resaltar algunas características personales que necesita este cargo para su funcionalidad en el área mencionada:

- Tener habilidades de comunicación.
- Buena atención a los clientes.
- Honestidad y confiabilidad.
- Proactividad laboral.
- Trabajo en equipo.
- Resolución de conflictos.
- Respeto a los procedimientos
- Puntualidad.
- Aptitudes de liderazgo.
- Mucha vocación de servicio.
- Muy competitivo.
- Estudios superiores

Todos estos requisitos son indispensables para el aspirante al cargo de asistente de gerencia y desarrollarse profesionalmente, para que pueda tener una línea de carrera dentro de la organización y realizarse profesionalmente.

1.7. Producto o proceso

El proceso será una evaluación de desempeño a cargo del área de recursos humanos, el cual se encarga de valorar mediante la formulación de indicadores propuestos por la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C., respecto a la productividad y el clima laboral. Este informe, es entregado al área de gerencia

general de manera mensual, siendo relevante para la evaluación del desempeño de los trabajadores de la empresa.

Para la realización de esta evaluación de desempeño, se utilizó una herramienta de gestión donde la encuesta y la entrevista profunda, siendo la última de ellas aplicada por el área de gerencia general, en casos de falencias en el desempeño por algún trabajador. Por otro lado, la encuesta se aplica a los trabajadores en determinados momentos en los cuales se encuentren libres y evalúa diferentes aspectos relacionados a las labores y sensaciones de los trabajadores, contando con un peso de 50% y 50%, respectivamente. Asimismo, esta herramienta presenta indicadores para cada área, incluyendo a la gerencia general, comunicando los resultados al culminarse de manera mensual y brindando recomendaciones para un mejor desenvolvimiento dentro del ambiente laboral hacia cada área.

Asimismo, la herramienta cuenta con indicadores los cuales son distintos según el área de la empresa. En el área de la gerencia general, se mide principalmente el tiempo promedio en efectuar los pagos requeridos por distintas áreas, evaluando así, la rapidez o lentitud con la que la gerencia evalúa y da las autorizaciones a los pagos. En el área administrativa y finanzas, se mide principalmente la velocidad de procesamiento de la información financiera de la empresa, en la cual dictaminan además las órdenes de pago correspondientes para cada una de las distintas áreas. En el área de gerencia contable, se mide principalmente la puntualidad para cerrar los libros contables y procesar las facturas o transacciones de la empresa junto a la nómina de trabajadores, contando con plazos propuestos por la gerencia general para realizar estas operaciones de manera diaria. En el área de gerencia de operaciones, se miden principalmente la rentabilidad de la pesca, así como el mantenimiento oportuno de las embarcaciones, no demorando en

dejarlas completamente operativas para zarpar nuevamente en busca de mayor pesca. En el área de asesoría legal, se mide principalmente la rapidez en la cual se entrega la documentación correspondiente de las embarcaciones para que operen sin inconvenientes.

Por último, en cada área las sensaciones de los trabajadores son evaluadas bajo los indicadores de liderazgo, trabajo en equipo, condiciones físicas, plazos otorgados, comunicación, motivación, autoestima, experiencias y satisfacción. Para ello es importante que todo descubrimiento sobre todo que tenga mucha impotencia, en el alineamiento de las formas de trabajo y sobre todo, con la base y estructura de procedimientos ayudara mucho a la estandarización de los procesos, en las actividades que generan las diferentes funciones, que se realizan sobre todo en las áreas administrativas de la empresa.

En el mundo empresarial que vivimos y con la competitividad de todas las empresas con relación a ello podemos mencionar que el valor agregado o la propuesta de valor que podemos presentar a nuestra organización y que servirá, para una mejor atención de nuestros clientes, quedará como un sello de originalidad y peculiaridad que distinguirá a la empresa, como parte de la superación y crecimiento organizacional.

Una empresa preocupada por su performance institucional y alto rendimiento requiere siempre de evaluaciones sobre desempeño laboral y forma herramientas que dirigen el nivel de sus colaboradores y talento humano.

1.8. Resultados

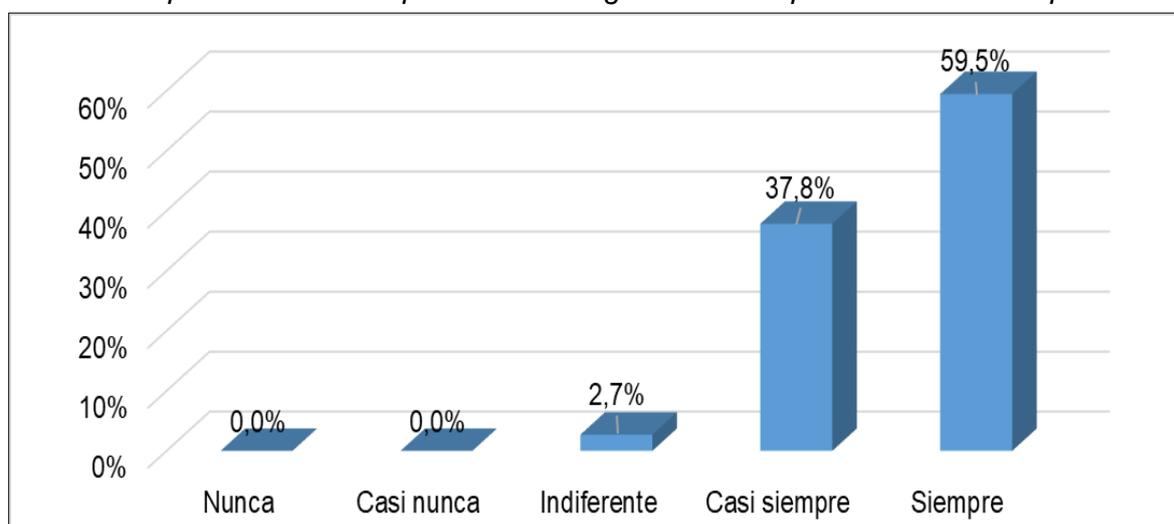
Tabla 1

Análisis del responsable encargado de velar por el bienestar del personal en la empresa

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 1 | 2,7 |
| Casi siempre | 14 | 37,8 |
| Siempre | 22 | 59,5 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 1

Distribución porcentual del responsable encargado de velar por el bienestar del personal



En el presente gráfico respecto responsable encargado de velar por el bienestar del personal en la empresa, se observa que un 59,5% opinaron como siempre, el 37,8% opinaron como casi siempre y el 2,7% como indiferente en el personal de la empresa.

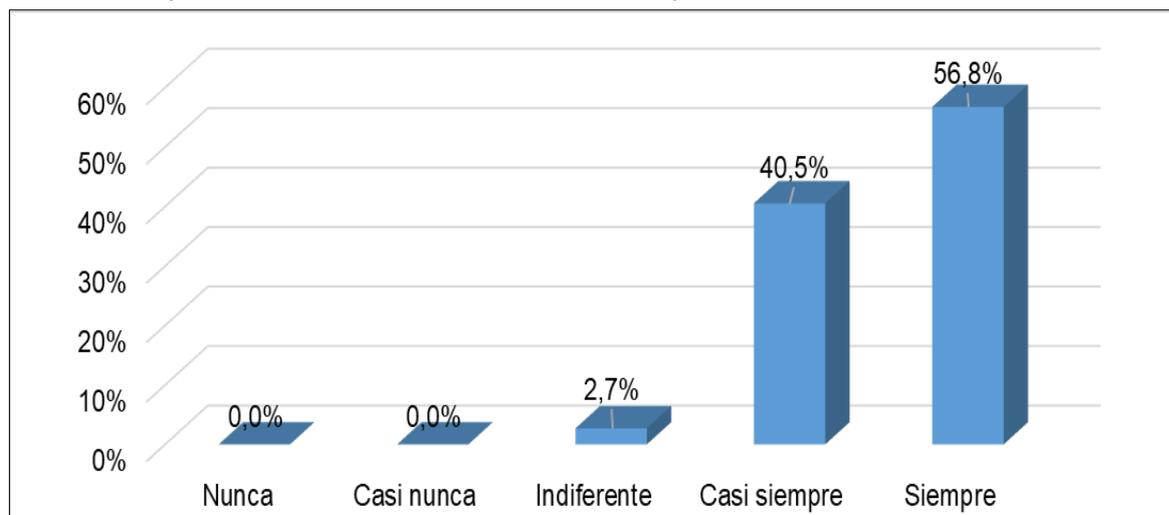
Tabla 2

Análisis de la evaluación del desempeño laboral

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 1 | 2,7 |
| Casi siempre | 15 | 40,5 |
| Siempre | 21 | 56,8 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 2

Distribución porcentual de la evaluación del desempeño laboral



En el presente gráfico respecto a la evaluación del desempeño laboral, observamos que un 56,8% opinaron como siempre, el 40,5% opinaron como casi siempre y el 2,7% como indiferente en el personal de la empresa.

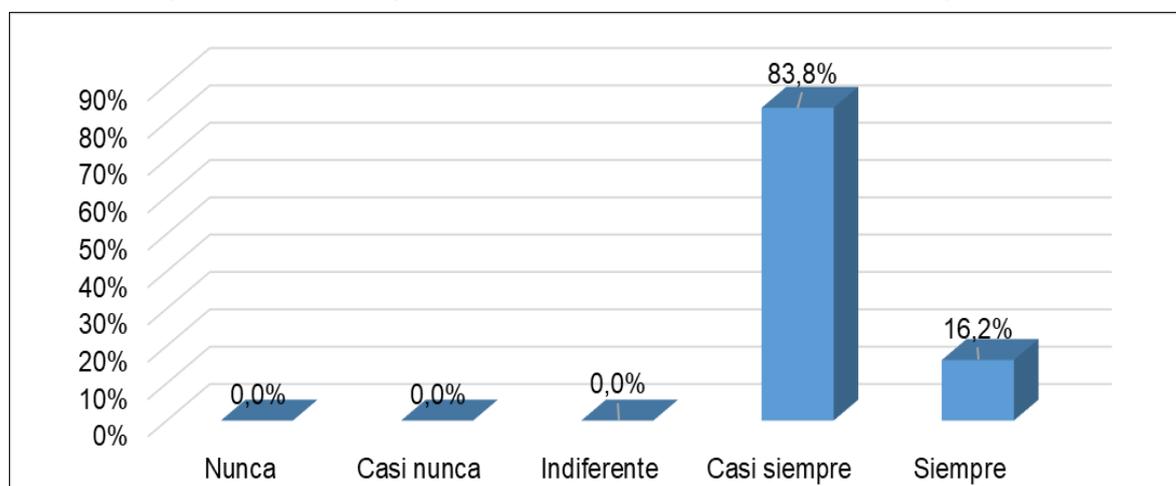
Tabla 3

Análisis del objetivo de realizar una evaluación al desempeño laboral

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Casi siempre | 31 | 83,8 |
| Siempre | 6 | 16,2 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 3

Distribución porcentual del objetivo de realizar una evaluación al desempeño laboral



En el presente gráfico respecto del objetivo de realizar una evaluación al desempeño laboral, se observa que un 16,2% opinaron como siempre, y el 83,8% opinaron como casi siempre, en el personal de la empresa.

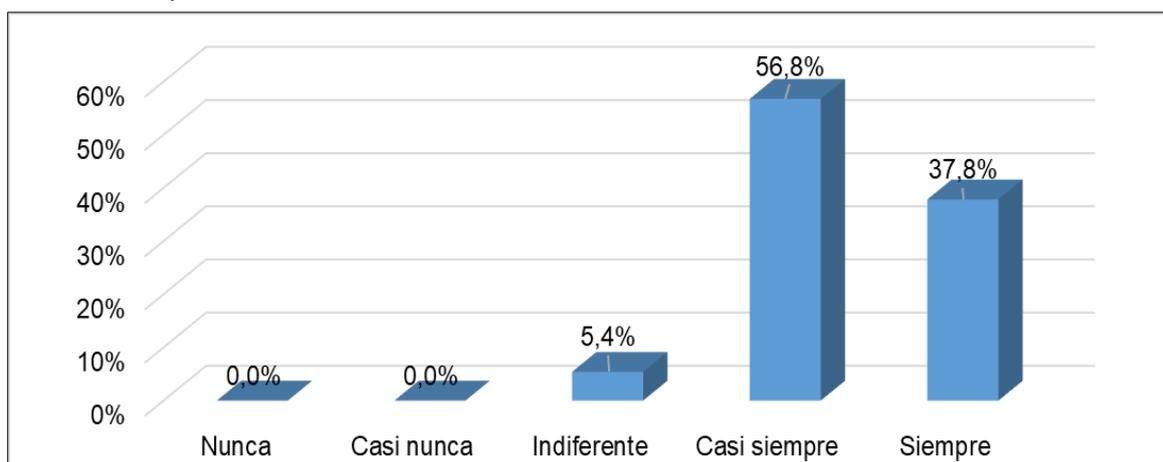
Tabla 4

Análisis de los resultados de su evaluación

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 2 | 5,4 |
| Casi siempre | 21 | 56,8 |
| Siempre | 14 | 37,8 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 4

Distribución porcentual de los resultados de su evaluación



En el presente gráfico respecto de los resultados de su evaluación, se observa que un 37,8% opinaron como siempre, el 56,8% opinaron como casi siempre y el 5,4% como indiferente en el personal de la empresa.

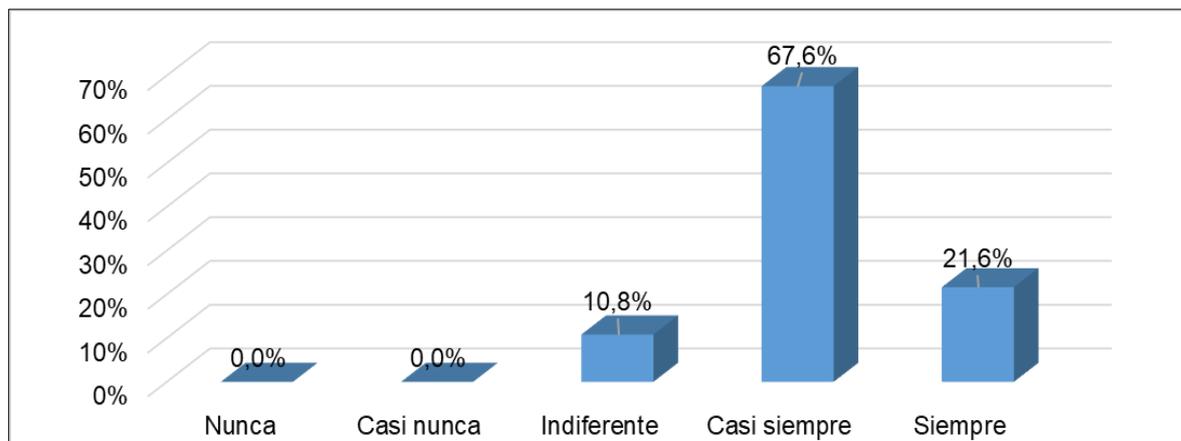
Tabla 5

Análisis del reconocimiento y motivación del desempeño eficiente de un trabajador

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 4 | 10,8 |
| Casi siempre | 25 | 67,6 |
| Siempre | 8 | 21,6 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 5

Distribución porcentual del reconocimiento y motivación del desempeño eficiente



En el presente gráfico respecto al reconocimiento y motivación del desempeño eficiente, se observa que un 67,6% opinaron como siempre, el 21,6% opinaron como casi siempre y el 10,8% como indiferente, en el personal de la empresa.

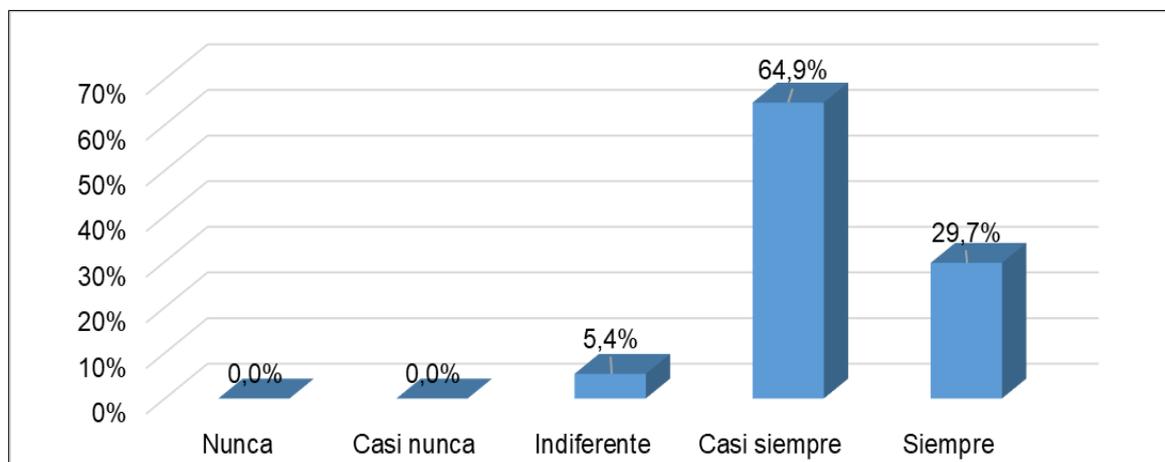
Tabla 6

Análisis de la calificación de su ambiente laboral

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 2 | 5,4 |
| Casi siempre | 24 | 64,9 |
| Siempre | 11 | 29,7 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 6

Distribución porcentual de la calificación de su ambiente laboral



En el presente gráfico respecto a la calificación de su ambiente laboral, se observa que un 64,9% opinaron como siempre, el 29,7% opinaron como casi siempre y el 5,4% como indiferente en el personal de la empresa.

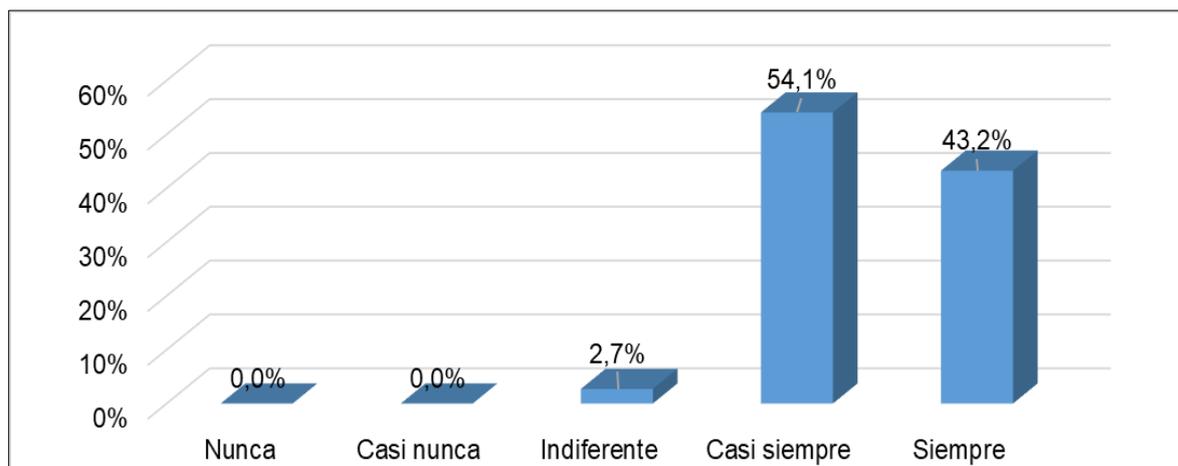
Tabla 7

Análisis de la definición de sus funciones laborales

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 1 | 2,7 |
| Casi siempre | 20 | 54,1 |
| Siempre | 16 | 43,2 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 7

Distribución porcentual de la definición de sus funciones laborales



En el presente gráfico respecto a la definición de sus funciones laborales, se observa que un 54,1% opinaron como siempre, el 43,2% opinaron como casi siempre y el 2,7% como indiferente en el personal de la empresa.

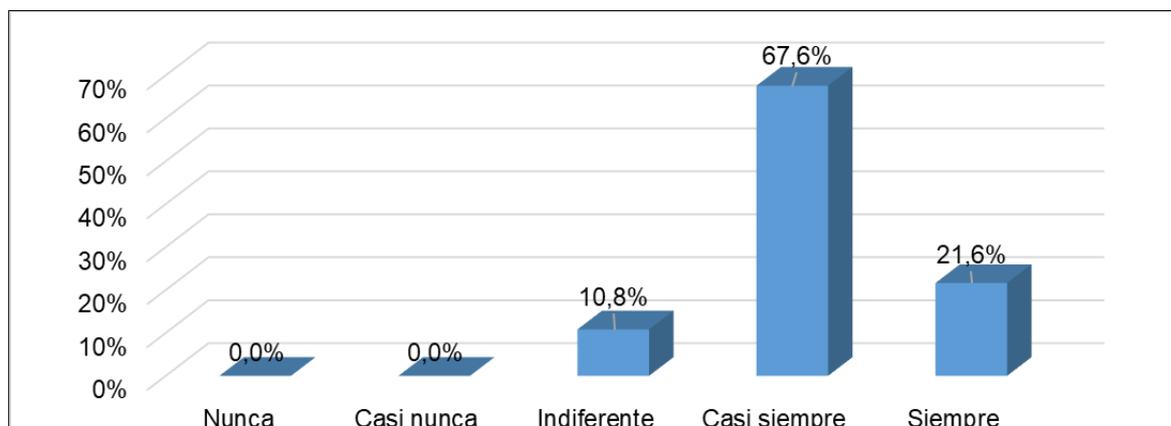
Tabla 8

Análisis de la existencia de rotación de personal

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 4 | 10,8 |
| Casi siempre | 25 | 67,6 |
| Siempre | 8 | 21,6 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 8

Distribución porcentual de la existencia de rotación de personal



En el presente gráfico respecto a la existencia de rotación de personal, se observa que un 67,6% opinaron como siempre, el 21,6% opinaron como casi siempre y el 10,8% como indiferente en el personal de la empresa.

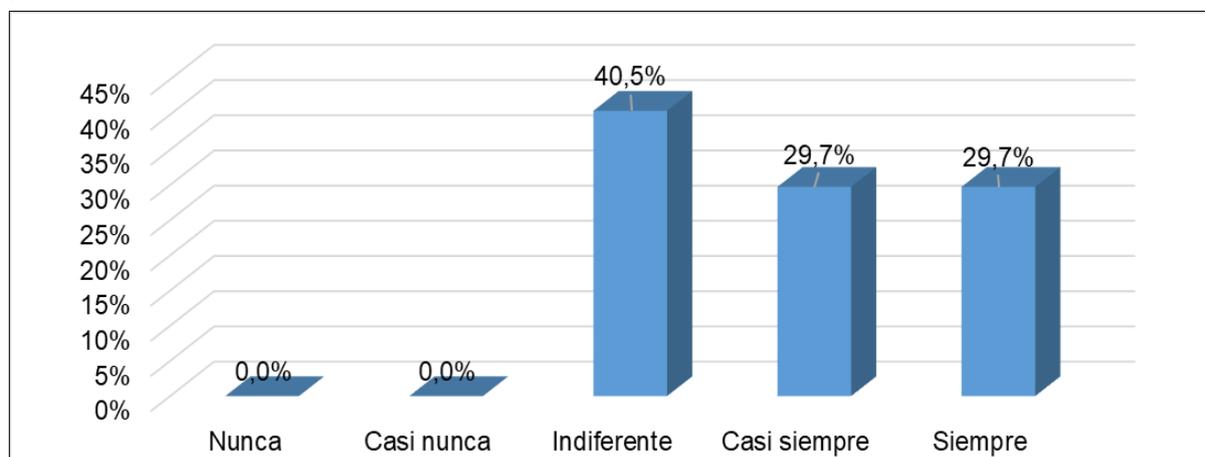
Tabla 9

Análisis de la mejora del interior de la empresa sus competencias profesionales

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 15 | 40,5 |
| Casi siempre | 11 | 29,7 |
| Siempre | 11 | 29,7 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 9

Distribución porcentual de la mejora del interior de la empresa sus competencias profesionales



En el presente gráfico respecto a la mejora del interior de la empresa sus competencias profesionales, se observa que un 29,7% opinaron como siempre, el 29,7% opinaron como casi siempre y el 40,5% como indiferente en el personal.

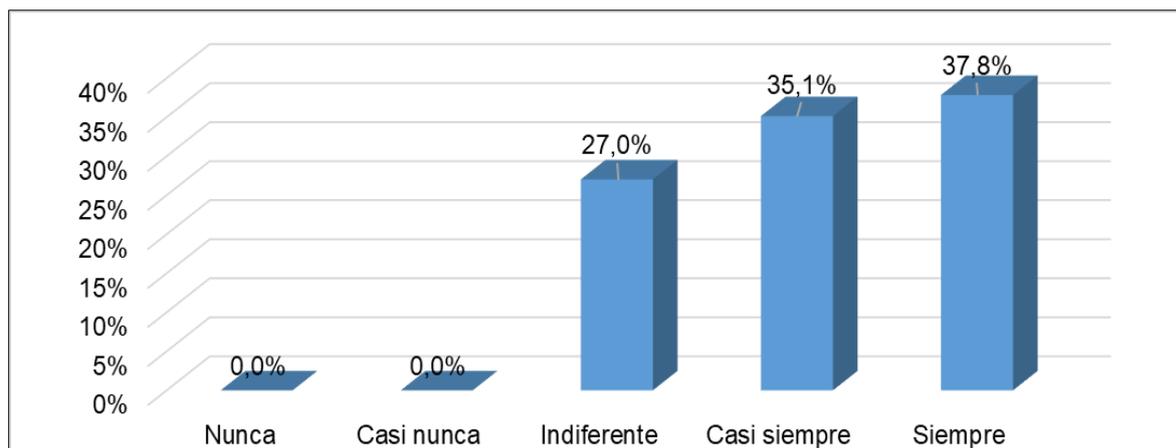
Tabla 10

Análisis del plan de mejora en función de su desempeño profesional

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 10 | 27,0 |
| Casi siempre | 13 | 35,1 |
| Siempre | 14 | 37,8 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 10

Distribución porcentual del plan de mejora en función de su desempeño profesional



En el presente gráfico respecto del plan de mejora en función de su desempeño profesional, se observa que un 35,1% opinaron como siempre, el 37,8% opinaron como casi siempre y el 27,0% como indiferente en el personal.

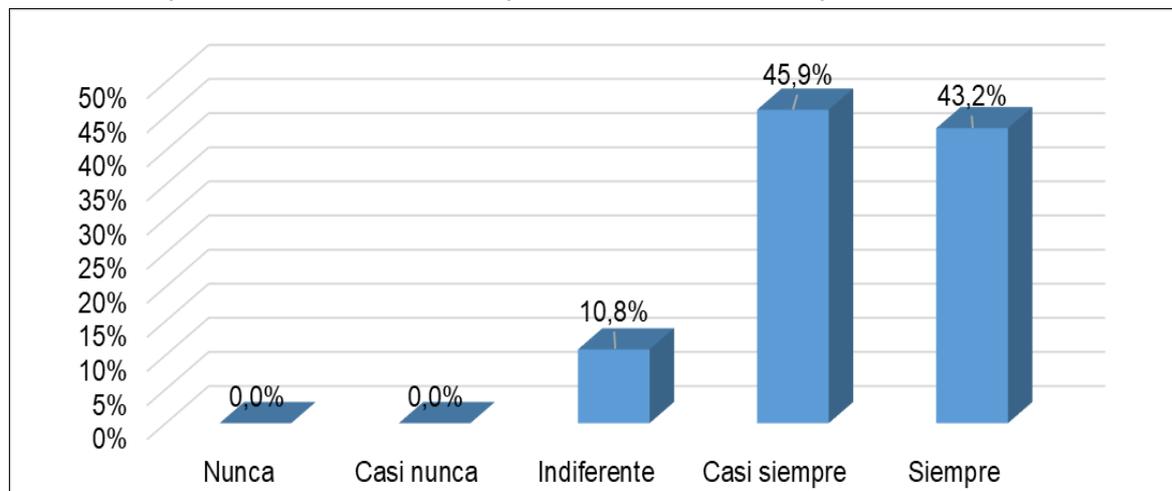
Tabla 11

Análisis del sentido de pertenencia hacia la empresa

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Indiferente | 4 | 10,8 |
| Casi siempre | 17 | 45,9 |
| Siempre | 16 | 43,2 |
| Total | 37 | 100,0 |

Figura 11

Distribución porcentual del sentido de pertenencia hacia la empresa



En el presente gráfico con respecto a la pregunta N°11, observamos que un 45,9% opinaron como siempre, el 43,2% opinaron como casi siempre y el 10,8% como indiferente en el personal de la empresa.

La empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C, actualmente presenta resultados no tan positivos, como lo espera la gerencia general, respecto al de desempeño laboral del mes de noviembre de 2021. El área de gerencia general mantiene un puntaje de 8 y 8 respecto a su desempeño y satisfacción, obteniendo un promedio de 8 sobre 10 en la valoración general. El área administrativa y de finanzas mantiene un puntaje de 7 y 4 respecto a su desempeño y satisfacción, obteniendo un promedio de 5.5 sobre 10 en la valoración general. El área de gerencia contable mantiene un puntaje de 6 y 3 respecto a su desempeño y satisfacción, obteniendo un promedio de 4.5 sobre 10 en la valoración general. El área de gerencia de operaciones mantiene un puntaje de 9 y 3 respecto a su desempeño y satisfacción, obteniendo un promedio de 6 sobre 10 en la valoración general. El área de asesoría legal mantiene un puntaje de 6 y 6 respecto a su desempeño y satisfacción, obteniendo un promedio de 6 sobre 10 en la valoración general.

Se puede evidenciar un problema en la productividad de la empresa, encontrando mayormente valores más bajos en las evaluaciones de satisfacción respecto al ambiente laboral, por lo cual se infiere este sería el motivo de la baja productividad en la empresa. Por otro lado, el bajo nivel de productividad se encontraría asociado a otros factores los cuales la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C. podría mejorar, encontrando así un posible plan de acción para solucionar los bajos puntajes en el desempeño de la organización.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN

2.1. Aplicaciones teóricas

Cruz (2021) explica:

Mantener a los actuales talentos en la organización con un adecuado manejo de las estrategias propuestas, para fortalecer el clima laboral y establecer vínculos que hagan al trabajador identificarse, con los propósitos de la empresa y lo conduzcan al compromiso para con los objetivos empresariales. (p. 40)

Es importante conocer el liderazgo dentro las diferentes áreas de la empresa garantiza la identificación de los talentos humanos, que sirven como guías a sus demás compañeros generando un efecto motivador, para la proactividad y producción del área correspondiente.

También se desarrolla un clima laboral mejor entre los colaboradores generando un ambiente mejor de trabajo, pero contribuyendo a la mejora de las competencias y sobre todo mejorando el desempeño laboral que necesita la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C, por tratarse de un rubro donde el trabajo en equipo es importante, por los procesos que se realizan, para los diferentes procedimientos operativos y administrativos que requiere la producción de pesca.

González (2019) menciona:

Respecto a los efectos de los resultados organizacionales percibidos por los integrantes de la empresa, se incluye el buen comportamiento en cuanto a trabajo conjunto y la excelente comunicación que han alcanzado, al punto de compartir su conocimientos, no obstante se evidencia una mayor carga laboral debido a la adquisición de tareas y responsabilidades, tales como; los procesos de capacitación, más procesos y documentos entre otras labores

más, para poder llegar a los resultados esperados de talento humano y por supuesto de la organización los procesos de selección, de acuerdo a la estrategia, de esta forma se concluye que una parte importante de este proceso es planear la fuerza laboral que se requiere en las organización, esto le permite contar con el recurso humano requerido teniendo en cuenta sus necesidades, sus actividades y su presupuesto. (p. 32)

La empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C, enfatiza mucho el trabajo en equipo porque en el rubro donde se realiza las actividades productivas, en su mayoría de procesos existe mucho la comunicación, para desarrollar las actividades laborales que tienen mucha precisión y se generan en alta mar, con alto grado de complejidad y riesgo. Por tal motivo el trabajo para realizarlo es importante la especialización y un proceso de selección, para determinar las competencias humanas y puedan ser útiles, en estas actividades mar a entro, en comunicación con supervisó de la capitania correspondiente.

También se puede apreciar capacitaciones que se tiene en la empresa relacionada, con la gestión operativa de alta precisión, en la búsqueda de la masa de pesca, captura y almacenamiento en los compartimientos de la embarcación de pesca.

Delfín (2021) menciona: "Utilizar herramientas de recursos humanos, que permitan un clima laboral adecuado el cual este orientando hacia los objetivos de la organización. Además, esto permitirá tener un entorno más agradable donde el colaborador pueda desempeñarse de forma eficiente" (p. 65).

Para esto la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C, tiene mucha atención sobre todo en el cuidado de la seguridad y salud dentro de las labores que comprenden la gestión del trabajo, por tal razón la formación de todos sus integrantes

es vital ,para el logro del alineamiento de las normativas que se imparte para lograr los objetivos y metas deseadas, por la gerencia general que mide constantemente los progresos sobre las herramientas utilizadas, para obtención de las competencias de sus colaboradores.

También se puede decir que los canales de comunicación del área de recursos humanos forman parte muy relevante de las acciones que se realizan y del recojo de información, con relación a los indicadores que resultan de las estrategias organizacionales que se emplean en la empresa y que forma parte de su mejora continua institucional.

Pérez y Falla (2019) mencionan:

En cuanto a las políticas de recursos humanos y las decisiones estratégicas en la empresa se pudo observar que van de la mano y en eso los directivos coinciden en su importancia. Por ende, el área de RR.HH. tiene políticas relacionadas con las estrategias de la empresa, como la capacitación al personal, evaluaciones y control del progreso de los colaboradores, asimismo tienen en cuenta la innovación y las nuevas tecnologías. (p. 40)

En la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C, presenta una serie de políticas que tiene relación con las actividades que realiza la empresa sobre la pesca en alta mar y sus múltiples implicancias operacionales que determinan las estrategias que tiene cada política de la empresa.

La suma de estas políticas comprende el valor agregado de la empresa y forma parte de su filosofía institucional orientada a la gestión de calidad, que es importante para competitividad empresarial y metas institucionales que se persiguen, por motivos de tener eficiencia y eficacia para llegar a la excelencia.

2.2. Métodos y procedimientos

2.2.1. Método

Munarriz (1992) menciona:

En este apartado examinaremos la observación participante y la entrevista como técnicas más utilizadas en la investigación cualitativa. Sin embargo, tal como hemos señalado, tanto en el estudio de casos como en Investigación/acción, cualquier técnica puede ser válida si el estudio lo requiere. (p. 102)

Para aplicar un método que pueda servir en la mejora del desempeño, en la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C, se utiliza mucho la observación de los múltiples procesos que se realizan en las áreas de gestión y operación.

Asimismo, las entrevistas profundas sobre todo de expertos en la gestión nos garantizan información detallada de los procesos y poder realizar procedimientos adecuados y en muchas veces actualizados según los requerimientos que son necesarios para su operatividad y estandarización con el personal que realiza los mismos procesos para ello se genera un orden de las actividades y se puede cumplir con las funciones necesarias de la organización.

2.2.2. Procedimientos

Brighenti (2020) menciona: “Se redactaron los manuales de buenas prácticas de manipulación y procedimientos operativos estandarizados de saneamiento para la planta de los pescadores artesanales del Lago Andresito” (p. 46).

Según menciona este autor se puede decir que hoy en día parte de la originalidad que se puede tener para realizar nuestra labor, por otra parte, también recatar las buenas prácticas laborales que se pueden observar son un benéfico, para la organización porque forma parte de su ADN organizacional con respecto del actuar y accionar laboral que desempeñan cada colaborador de la empresa.

Por otro lado, el propósito del área administrativa y de finanzas es manejar la información financiera y documental, analizando y supervisando que la empresa cuente con la liquidez necesaria para afrontar los pagos que requiera, así como previniendo posibles inversiones y movimientos fuertes de flujo de efectivo de la empresa. El propósito de la gerencia contable es preparar oportunamente los estados financieros, así como registrar las transacciones y facturas en los libros diario y mayor, asegurándose que se cumplan con las normas y regulaciones que tiene que asumir la empresa y a su vez presentar de manera ordenada la información económica de la empresa. Asimismo, el propósito de la gerencia de operaciones es gestionar la logística de las embarcaciones, así como analizar la viabilidad de mantener a cada integrante de la tripulación, evaluando constantemente el número óptimo para cada temporada de pesca según la distribución de embarcaciones y asegurando el suministro para estas. El propósito de área de asesoría legal es ser el nexo entre la empresa y los requerimientos del Ministerio de Producción, garantizando que se cumplan los documentos de carácter jurídico vinculados a los trabajadores y embarcaciones de la empresa. Por último, el propósito del área de recursos humanos es netamente gestionar el rendimiento de los trabajadores de la empresa y propiciar constantemente unas sanas relaciones laborales, garantizando para la empresa un compromiso entre los empleados y esta.

CAPÍTULO III

APORTES Y DESARROLLO DE EXPERIENCIAS

3.1. Aportes teóricos

Llano y Yanchapaxi (2021) explican:

En base a un análisis y aplicación del estudio de tiempos y movimientos, se deduce que, al aplicar ciertas mejoras en los procesos y subprocesos del área de tinturado con el fin de determinar la eficiencia, e incrementar su productividad que alcanzo a un 3.32%, alcanzando la optimización de tiempo y recursos, logrando así que se cumpla con éxito el tinturado de las telas hasta su terminado, en una sola jornada. (p. 86)

Se puede decir que existe una singular concatenación con la cita que se presenta por la importancia que existe en los movimientos que se realizan para realizar la labor sobre todo de pesca en alta mar y las operaciones también en tierra, para las actividades de descarga y aprovisionamiento de materiales para reanudar las operaciones en el mar, para ello el manejo de los tiempos es fundamental para el logro de los objetivos de producción rentabilidad que tiene que brindar la embarcación y su tripulación.

La empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C, como institución privada necesita el sostenimiento económico para ser en el ambiente empresarial muy competitivo del rubro y sobre todo con mucha actividad laboral y operacional. Por estos motivos es gravitante el análisis no solo de procesos sino también de subprocesos, para determinar la mejora de las actividades que por su naturaleza, propone las mejores formas y modos de trabajo facilitando y aliviando la fatiga que por naturaleza de trabajo existe en este rubro, para alcanzar los niveles de producción aceptables, que sostenga la operatividad de las embarcaciones y del equipo de tripulantes, que realiza

las operaciones para el abastecimiento de la carga de peces para el consumo humano y para el consumo industrial.

3.2. Aportes prácticos

Aguilar (2018) menciona que en el caso del abastecimiento de la materia prima se recomienda fidelizar a los proveedores y llegar a un acuerdo sobre las características de calidad deseadas para evitar incomodidad durante las evaluaciones sensoriales para la aceptación y/o rechazo de los lotes de materia prima. La empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C. se encarga de entregar la materia prima para las empresas que se dedican a la transformación de la harina de pescado derivado de alto nivel alimenticio para el desarrollo del crecimiento de los animales que forman parte de la canasta familiar.

La materia prima que entrega las embarcaciones es de alta calidad pues pasa por un riguroso control de calidad para que puedan ser procesadas y obtener la harina de pescado que sirve como insumo para la mezcla balanceada de las diferentes fórmulas de preparación alimenticia según la naturaleza de las especies como ganado vacuno, aves, porcinos, entre otros.

Asimismo, el abastecimiento en el mercado para el consumo humano es otra cadena de suministro importante, que ayuda a fortalecer la gestión operativa de la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C, y la proyección de tener una planta propia que pueda procesar harina de pescado es un proyecto que, sin duda alguna, genera muchas expectativas importantes, para el crecimiento económico de la empresa por la alta rentabilidad y consumo no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional. Por esta razón las estrategias de recursos humanos ayudarán al mejor desempeño laboral y se podrá reflejar en la productividad de los colaboradores en sus diferentes áreas administrativas y operaciones de la empresa.

CONCLUSIONES

Primero. La competencia aumenta y por este motivo ser competitivos es importante, para seguir en el mercado local y sobre todo se puede observar que existe voluntad de aprendizaje de los colaboradores, para poder realizarse como expertos, en sus actividades y necesidades que la actividad realiza.

Segundo. Los costos y beneficios asociados con el uso de los recursos humanos, para las diferentes tareas de las que realiza la empresa, por este motivo tiene un retorno de la inversión muy rápido y esto facilita la rentabilidad financiera de la empresa y la producción de entrega que realizan cada embarcación

Tercero. Se puede observar que existen mega tendencias sobre el uso de la harina de pescado, sobre todo, para la preparación de alimentos balanceados y esto origina una oportunidad importante para formar a los colaboradores que sumarán posteriormente encargos de liderazgo.

Cuarto. La gestión de recursos humanos debe enfocarse en obtener resultados alineando las metas individuales de cada individuo o colaborador con las metas de la organización, para que exista una sinergia y mejora de la productividad laboral.

Quinto. El reto de la empresa liderada por la gerencia general es la transformación de la cultura organizacional ya que sus colaboradores desarrollan las competencias necesarias de acuerdo con sus conocimientos y habilidades tienen un mayor sentido de pertenencia o institucionalidad, se crean líderes y se convierten en innovadores de valor agregado para la empresa por las oportunidades que pueden percibir dentro de entorno laboral y la visión de la empresa.

RECOMENDACIONES

Actividad 1. Se tiene que analizar quiénes están y conforman el grupo de colaboradores en la empresa, las cuáles con sus habilidades y áreas de oportunidad han sido parte importante por su desempeño en los puestos que ocupan para poder desarrollar mejoras de desempeño y productividad laboral.

Actividad 2. El tener un profesional altamente calificado que implemente rutinas que requieren poca estrategia no proporcionan todas sus competencias y habilidades personales que puede brindar a la empresa. Por tal motivo es importante explotar todas sus habilidades duras y blandas que pueda tener el talento humano.

Actividad 3. Reforzar la cultura organizacional de la empresa es importante, pues asegura de que cada colaborador sea responsable de acuerdo con su propio perfil y que sus funciones que realiza en la empresa puedan adaptarse rápidamente a los nuevos cambios operacionales que sufren las actividades económicas y de vida que se producen en este contexto que empresarial a nivel nacional y mundial.

Actividad 4. Tener claro la visión de la empresa ayuda mucho a la línea de carrera de los colaboradores pues estos tendrán claro los objetivos de corto, mediano y largo plazo de la organización y los pasos que deben seguir para alcanzarlos y llegar a las metas personales de modo que puedas comunicarlos a los colaboradores de la empresa.

Actividad 5. Finalmente, la tecnología e innovación siempre están en el trabajo y necesitan actualizarse constantemente para mantenerse al día y ser capaz de impulsar los resultados de su negocio, también se necesita capacitación en la gestión administrativa y operacional para cada uno de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Aguilar, L. (2018). *Optimización de la producción en el proceso de congelado de papa en la empresa Austral Group SAA en el año 2016* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USS. <http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/5678>
- Brighenti, C. (2020). *Buenas prácticas de manipulación (BPM) y procedimientos operativos estandarizados de saneamiento (POES) en una planta de pesca artesanal en Uruguay* [Tesis de pregrado, Universidad de la República]. Repositorio Institucional Udelar. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/27376>
- Cruz, I. (2021). *Estrategia de recursos humanos para mejorar el clima laboral de la empresa outsourcing SRC SAC*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional Unitru. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17379>
- Delfín, J. (2021). *Gestión estratégica de recursos humanos y estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao - 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional Upao. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8462>
- González, M. (2019). *Efectos de la implementación de la estrategia de recursos humanos sobre el desempeño percibido por un grupo de empleados de una pyme de la ciudad de Bogotá* [Tesis doctoral, Universidad Eafit]. Repositorio institucional Eafit. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/14942>
- Llano, I. y Yanchapaxi, R. (2021). *Estudio de tiempos y movimientos para la optimización de la producción en la empresa Textiles Cotopaxi* [Tesis de

pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio institucional UTC.

<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8341>

Munarriz, B. (1992). *Técnicas y métodos en investigación cualitativa*. Universidad del País Vasco.

Pérez, M. y Falla, V. (2019). *Factores determinantes en la gestión de recursos humanos de la empresa Electronorte S.A. Chiclayo en la mejora de los procesos de incorporación de innovación tecnológica* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional Usat. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2031>

ANEXOS

Anexo 1. Carta de autorización

PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C.

Santiago de Surco, 1 de octubre del 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sres.:

Universidad Autónoma del Perú

Por medio de la presente se autoriza al Sr. Jonathan Jesús Suarez Motta, identificado con DNI N° 45144129, para que pueda usar información de la empresa, para el trabajo de suficiencia profesional titulado como "Implementación de estrategias de Recursos Humanos, para optimizar la productividad de la empresa Pesquera Ninfas del Mar SAC", en el año 2022.

Atentamente,

PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C.

QUIROZ STROHMEIER
RENTE GENERAL

Anexo 2. Constancia de trabajo

PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C.

Santiago de Surco, 1 de junio del 2022

CONSTANCIA DE TRABAJO

Por medio de la presente se hace constar que el Sr. Jonathan Jesús Suarez Motta, identificado con DNI N° 45144129, labora en nuestra empresa desde el 01/06/2009, desempeñando el cargo de Asistente de Gerencia, laborando de lunes a viernes, en un horario de 09:00 am a 18:00 pm.

De igual forma se hace constar que durante su tiempo como empleado de la empresa, cumple con las labores inherentes al puesto ejercido, demostrando conocimiento, responsabilidad, honradez y lealtad hacia la empresa. Asimismo, mantiene una conducta correcta y no ha incurrido en faltas administrativas de otra índole.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C.

DAPHNE QUIROZ STROHMEIER
GERENTE GENERAL

Anexo 3. Cronograma de actividades

| Nombre de tarea | Duración | Comienzo | Fin |
|---|----------|------------|------------|
| Instrumento de evaluación para desempeño laboral | Días | Fechas | Fechas |
| FASE 1: Organización | 30 | 8/10/21 | 14/09/2021 |
| Etapa1: Diagnóstico inicial | 15 | 6/09/2021 | 12/10/2021 |
| Informe de auditoría | 10 | 16/10/2021 | 26/10/2021 |
| Diagnóstico inicial del estado de desempeño laboral | 10 | 27/10/2021 | 4/11/2021 |
| Elaboración del informe | 10 | 5/11/2021 | 18/11/2021 |
| Presentación de resultado del diagnóstico | 5 | 20/11/2021 | 25/11/2021 |
| Entrega del informe | 5 | 27/11/2021 | 3/12/2021 |
| Etapa 2: Capacitación | 10 | 7/12/2021 | 17/12/2021 |
| Sensibilización de las áreas | 5 | 21/12/2021 | 24/12/2021 |
| Capacitación sobre la utilización del instrumentó DDL | 5 | 3/01/2022 | 7/01/2022 |
| Entrega del informe parcial de la capacitación | 1 | 10/01/2022 | 11/01/2022 |
| Entrega del informe | 1 | 11/01/2022 | 12/01/2022 |
| Fase 2: Planificación | 10 | 12/01/2022 | 19/01/2022 |
| Etapa 3: Implementación de los requerimientos | 10 | 19/01/2022 | 3/02/2022 |
| Nuevas políticas | 5 | 3/02/2022 | 8/02/2022 |
| Objetivos del instrumentó de desempeño laboral | 4 | 10/02/2022 | 17/02/2022 |
| Comprensión del área y su contexto | 5 | 17/02/2022 | 22/02/2022 |
| Identificación de las partes internas | 5 | 24/2/22 | 3/03/2022 |
| Definición del alcance | 4 | 3/03/2002 | 7/03/2022 |
| Asignación de roles y responsabilidades | 5 | 9/03/2022 | 16/03/2022 |

Anexo 4. Informe de coincidencias

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
JONATHAN JESUS SUAREZ MOTTA
ORCID: 0000-0003-4932-7170

ASESOR
MAG. FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA
ORCID: 0000-0003-0882-7988

The right sidebar shows a 'Resumen de coincidencias' (Summary of matches) with a total of 11% similarity. The matches are listed as follows:

| Match Number | Source | Percentage |
|--------------|--|------------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2 % |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2 % |
| 3 | www.theibfr.com Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | www.coursehero.com Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | ri.ues.edu.sv Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | www.monografiass.com Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | Entregado a Universida... | <1 % |

At the bottom of the interface, the status bar indicates: 'Página: 1 de 42', 'Número de palabras: 7285', 'Versión solo texto del informe', 'Alta resolución', 'Activado', and the system tray shows '24°C Parc. soleado', '09:36', and '5/02/2023'.