

<https://doi.org/10.69639/arandu.v13i1.2012>

Misión de misiones: Una revisión integral de los factores de la gestión humana en empresas industriales

Mission of missions: A comprehensive review of human resource management factors in industrial companies

Carla Yusdin Cokchi Garay

cokchi.garay@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4013-8439>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Perú – Lima

Abelardo Humberto Chuquipoma Moreno

abelardo.chuquipoma@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-0218-8621>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Perú – Lima

Artículo recibido: 18 enero 2026-Aceptado para publicación: 20 febrero 2026
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

Existen grandes desafíos referente a poder obtener una revisión integral de la gestión humana en las empresas; sobre todo debido a la importancia prevaleciente del proceso productivo por encima de la valoración del factor humano. En la presente investigación, se analiza el rol y la misión de las empresas industriales en beneficios de sus trabajadores, tomando como base fundamental, el desarrollo y la potenciación de la Gestión Humana dentro de sus organizaciones. La metodología utilizada contempla una fase de definición de búsqueda, ejecución de búsqueda y discusión de resultados, siguiendo el Método Kitchenham, el cual presenta un enfoque cualitativo. De acuerdo a la información recabada de la revisión literaria, se puede colegir que muchas organizaciones están trabajando en la gestión humana, otorgando y brindando no solo el cumplimiento de lo que indica la norma. Sino que, por el contrario, estás yendo más allá de la misma para buscar el bienestar integral de la persona. Finalmente, se puede concluir que existe la necesidad de afianzar la implementación de factores que no solo den valor al negocio de la organización, sino que brinden a los trabajadores el confort y plenitud durante su estadía laboral, lo cual, repercuta positivamente no solo a su empresa, sino que a la sociedad.

Palabras clave: gestión humana, organizaciones, misión, empresas industriales

ABSTRACT

There are great challenges in obtaining a comprehensive review of human management in companies, especially due to the prevailing importance of the production process over the

assessment of the human factor. In this research, the role and mission of industrial companies for the benefit of their workers is analyzed, taking as a fundamental basis the development and empowerment of Human Management within their organizations. The methodology used contemplates a phase of search definition, search execution and discussion of results, following the Kitchenham Method, which presents a qualitative approach. According to the information gathered from the literature review, it can be concluded that many organizations are working on human management, granting and providing not only compliance with what the standard indicates. On the contrary, they are going beyond it to seek the integral well-being of the person. Finally, it can be concluded that there is a need to strengthen the implementation of factors that not only add value to the organization's business, but also provide workers with comfort and fulfillment during their work stay, which has a positive impact not only on their company, but also on society.

Keywords: human management, organizations, misión, industrial business

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los seres humanos a nivel laboral, profesional y personal están inmersos en un mercado competitivo, exigente y cambiante, lo cual crea la necesidad de que las personas cuenten con un nivel de adaptación a los cambios. Sin embargo, a su vez, esta necesidad va de la mano con los desafíos que tendrán las organizaciones para dotar de herramientas, factores y todo lo necesario hacia los trabajadores, con el objetivo de crear una sinergia entre las necesidades.

Bajo esa premisa, podemos hacer uso del vocablo “misión” para poder determinar que esta palabra no solo puede entenderse como un término netamente involucrado a las organizaciones, sino que, también puede ajustarse al plano personal. Este término, en general, puede entenderse como el propósito que una persona, grupo u organización tiene la intención de cumplir. La intencionalidad direccionará las acciones y decisiones que estarán orientados al logro de los objetivos planteados y determinados.

Si bien es cierto, existen personas que creen que los trabajadores que laboran en empresas son quienes subsisten por la organización como tal; sin embargo, esto no del todo cierto, porque si la organización desea lograr las metas establecidas, va a tener la necesidad de apoyarse en sus trabajadores, quienes son los que aportan mayor valor a la gestión empresarial. Por encima de todos los componentes empresariales, un recurso valioso que debe ser atendido, escuchado y valorado son los colaboradores.

Es decir, existe la necesidad de cubrir y satisfacer las necesidades presentadas por el recurso humano, para ello, la organización puede valerse de considerar ciertos factores que contribuyan a la obtención de la felicidad, salud y bienestar laboral.

Siguiendo con este razonamiento, las organizaciones cuentan con distintas áreas que la conforman según el rubro; no obstante, algo que caracteriza y tienen en común, independientemente de la denominación que puedan tener, es un área que está destinada a poder atender las necesidades de los trabajadores: el área de Recursos Humanos.

Esta área, será la encargada de ejecutar e implementar todo lo necesario para la Gestión Humana. Entre los factores a considerar pueden estar: reclutamiento y selección el personal, capacitación y desarrollo, gestión del desempeño, compensación y beneficios, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Misión de la persona

Como refiere Maslow (1971) “la misión de la persona está relacionada con la autoactualización y la búsqueda de un propósito significativo en la vida, que implica el desarrollo pleno del potencial individual y la autenticidad personal”. Podemos colegir entonces que, hace referencia a la búsqueda de un propósito y significado en la vida, la cual sobrepasa las expectativas externas, es decir, está vinculada también con la autoactualización, la autenticidad y la contribución a la comunidad.

Misión de las empresas

“La misión de una empresa es una declaración que define su propósito y el valor que busca ofrecer a sus clientes y a la sociedad, sirviendo como guía para sus estrategias y decisiones operativas” (Drucker, 1974). Entendemos por lo referenciado que, la misión de una organización si bien es cierto es el motivo de su existencia y los valores que guían sus operaciones; sin embargo, este debe estar alineado con enfocar el valor hacia sus clientes, empleados y a la sociedad en general.

Gestión humana

Según Beechler y Woodward (2009), la gestión del talento implica "el conjunto de actividades diseñadas para captar, desarrollar y retener a los empleados más competentes, con el fin de maximizar el rendimiento organizacional" (p. 11).

La gestión humana es el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación el esfuerzo y capacidades, las experiencias, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que ofrece un trabajador como miembro de una organización (Sánchez, 2010 citado en Noriega & Farfán, 2024). Podemos colegir entonces que, se va a considerar dentro de ella, estrategias y procesos de atracción, reclutamiento e incorporación, desempeño, evaluación, compensación y desarrollo de los empleados.

Desarrollo organizacional

Cummings y Worley (2014) definen el desarrollo organizacional como "un enfoque sistemático para mejorar la salud organizacional y la efectividad mediante el cambio planificado en las políticas, estructuras y procesos" (p. 5).

Este enfoque sistemático implica que los cambios no se realizan de manera arbitraria, sino que están cuidadosamente planificados para abordar áreas específicas como políticas, estructuras y procesos. Este carácter planificado y estructurado es crucial porque asegura que las intervenciones sean coherentes y alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

Enfoque humanista

Este enfoque forma parte de la Psicología, en la cual, se pone al hombre como el centro de todo. Asimismo, mediante el propio se busca comprender el modo de como los seres humanos viven y se desarrollan en el mundo.

Maslow (1943) “describe la autoactualización como el proceso de alcanzar el pleno potencial personal y el desarrollo de las capacidades individuales”. Con ello, podemos colegir que es el proceso de todo ser humano en el cual busca desarrollar y potenciar habilidades y capacidades hasta el máximo nivel. Quiere decir que, no será suficiente para la persona satisfacer las necesidades básicas; sino que se busca, trascender y diferenciarse.

Frankl (1959) “argumenta que la búsqueda de sentido de trascendencia es fundamental para encontrar propósito en la vida”. Es decir, el ser humano vive en una constante búsqueda de

significado y sentido de la vida, en la cual se podrá realizarse la misma, mediante las experiencias significativas, integración de valores y principios que le proporcionen la trascendencia deseada.

MATERIALES Y MÉTODOS

En este apartado se espera que los autores desarrollen una descripción de la metodología utilizada: Por ejemplo, dando a conocer el enfoque, el tipo de investigación, el diseño utilizado, etc.

En caso de artículos que incluyen algún tipo de estudio empírico de campo se debe indicar la población de estudio, la muestra y el muestreo o los informantes con las técnicas mediante las cuales fueron seleccionados, en caso de investigaciones cualitativas. En estos casos también se deben mencionar las técnicas e instrumentos de recolección de datos,

La metodología que se hará uso en el presente estudio examina una fase de búsqueda y recolección de información documental, mediante la revisión de fuentes primarias y secundarias, las cuales permitirán obtener información relevante y necesaria para la siguiente fase de lectura, análisis e interpretación de la información obtenida.

"Los artículos de revisión son fundamentales en la literatura científica porque sintetizan y evalúan el estado actual del conocimiento sobre un tema específico" (Higgins & Green, 2011, p. 3).

Esta investigación se realiza mediante un enfoque cualitativo, la recopilación y el análisis de datos se utilizan para aclarar preguntas de investigación o descubrir nuevos problemas en el proceso de interpretación. Asimismo, el enfoque cualitativo se encarga de comprender los fenómenos, indagando los puntos de vista de los participantes en un ambiente que no es alterado con su contexto lo que permite comprender el tema estudiado (Hernández, 2014, p. 358 - 359).

Se efectuó una revisión sistemática de la literatura de acuerdo con el modelo de Kitchenham, (citado por Carrizo y Moller, 2018), el cual da cuenta que este tiene 3 pasos (figura 1).

Definición de búsqueda: de acuerdo al tema estudiado en cuanto a la Gestión humana y la labor de la empresa industrial, se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

P1: ¿Las empresas industriales cumplen su rol como generador de bienestar en la gestión humana?

P2: ¿Existe una limitación en la gestión humana determinado por la normativa laboral actual?

P3: ¿Cuáles son los factores más relevantes para lograr la gestión humana en las empresas industriales?

P4: ¿Existe realmente un compromiso social por parte de las empresas industriales con los trabajadores?

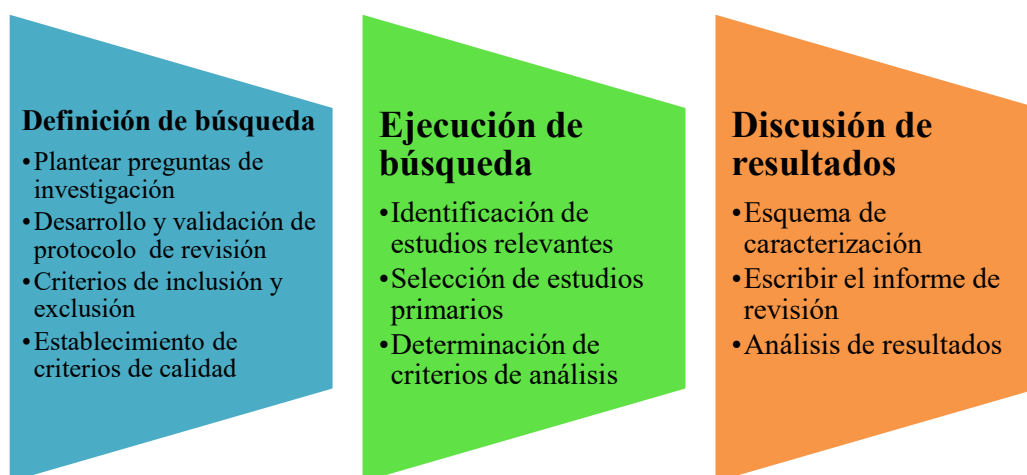
Ejecución de búsqueda: se llevó a cabo una revisión minuciosa de documentos, libros y artículos relacionados a la gestión humana y la labor de la empresa industrial desde el año 2018 hasta el 2024, con el objetivo de lograr la recabación de información sobre los enfoques,

conceptos, evolución, cumplimiento normativo y situación actual del tema. Para ello, se utilizó datos recabados por Scopus, DOAJ, Dialnet, Scielo, Redalyc; mediante los criterios de búsqueda: “gestión humana”, “bienestar de la gestión humana”, “factores de la gestión humana”, “normativa laboral peruana”.

Discusión de resultados: Una vez culminado la etapa de búsqueda, se procedió a seleccionar los artículos de revistas indexadas. Asimismo, se procedió en diseñar una matriz de sistematización de información, donde su pudo obtener información enriquecedora y relevante para el tema estudiado.

Figura 1

Proceso de revisión sistemática de literatura – Método Kitchenham



Fuente: Elaboración con base en Carrizo y Moller, 2018; Kitchenham, 2004.

En esa ruta, la investigación analiza estudios realizados en el contexto de empresas y organizaciones con lo que se pretende forjar análisis, concientización, visibilizarían y reflexión del desafío que existe para fortificar, cumplir e implementar factores que fortalezcan la gestión humana y el bienestar social del trabajador que es muchas veces considerado solo mano de obra para la productividad del sector empresarial.

Bajo las investigaciones revisadas por tener cierta trascendencia se podrá lograr obtener una visión de la evolución y situación actual para la incorporación de los factores que llevarán al cumplimiento y armonía social.

En la primera fase se logró obtener 35 artículos referentes al tema de estudio; sin embargo, al llevar a cabo la revisión en base a las preguntas orientadoras; en la subsiguiente etapa, mediante el uso de los criterios de inclusión y exclusión de los artículos, se pudo seleccionar 04 artículos en base a la relevancia e información que aportan al análisis integral sobre el tema (tabla 1).

Tabla 1*Lista de artículos seleccionados para el análisis*

ARTÍCULO	TÍTULO	DEL	CANAL	DE	REFERENCIA
	ARTÍCULO		OBTENCIÓN		
A01	Nuevos paradigmas en gestión humana	en	Dialnet		Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. <i>Revista Ciencias Estratégicas</i> , 18(23), 79-98.
A02	Planeación estratégica en la gestión del talento humano en una organización empresarial.		Dialnet		Noriega, C. & Farfán, J. (2024). Planeación estratégica en la gestión del talento humano en una organización empresarial. <i>Revista de Ciencias y Humanidades</i> , 9(39), 31.
A03	Prevención de riesgos laborales y derecho penal.		Redalyc		Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. <i>Derecho PUCP</i> , (81), 197-225.
A04	El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿Qué tanto se cumplen las buenas prácticas?		DOAJ		Cañizares, J. (2020). El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿Qué tanto se cumplen las buenas prácticas?. <i>Aibi Revista de investigación, administración e ingeniería</i> .8(1). 107.115.

RESULTADOS

El análisis de los artículos revisados ha permitido realizar un análisis holístico de la problemática presentada, en cuanto a los factores necesarios para la gestión humana dentro de las empresas industriales.

Para dar detalle de la información recabada, está será seccionada en tres secciones que permitirán entender y responder las preguntas planteadas previamente, de acuerdo a los resultados obtenidos, de esta manera se podrá ordenar y clasificar las mismas.

Rol de las empresas para generar bienestar

Las organizaciones no solo deben concentrarse de modificar y considerar el interior de la empresa, el desafío está en que se preocupen por las personas, sus necesidades construyendo nuevas alternativas desde afuera hacia adentro, lo cual será a su vez, beneficio para su corporación.

Las empresas deben tener estrategias para guiar a las personas a mantener y crear comportamientos que repercutirán en el desempeño laboral. Es decir, parte de la actividad empresarial está ligada la responsabilidad social que tiene con la sociedad, el cual está enmarcado en la creación de riqueza y empleo, teniendo en cuenta, la valorización y el respeto de la persona.

Según Cañizares (2020) afirma que:

La promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, junto con "la existencia de sistemas eficaces de gobierno corporativo en las empresas individuales y en toda la economía" contribuyen a este objetivo. "Aunque los empleados sean trabajadores, eso no significa que ya no sean miembros de la sociedad o ciudadanos, por lo que las empresas ya no pueden tratar a los empleados como sirvientes, subordinados o esclavos sin privilegios, así como responsabilidad social con los intereses de los empleados". una parte clave integrando al personal, motivándolo y promoviendo el desarrollo del personal a través de la capacitación. Estas actividades pueden aumentar el sentido de pertenencia y conducir a un mejor desempeño laboral. (p. 112)

Bajo esa premisa, existe la necesidad de que las empresas puedan darse cuenta de su verdadero rol como institución en nuestro país, es decir que, su papel va más allá del solo hecho de dar un trabajo; sino que, en este proceso está siendo parte del desarrollo de nuestro país. Un trabajo no solo significa obtener dinero en base a hacer uso de la fuerza de trabajo; sino es entender que, por medio de este trabajo, el ser humano obtendrá un mayor status dentro de su sociedad, así como podrá mejorar sus condiciones de vida, al igual que la de su familia.

Normativa laboral

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú señala que, el trabajo es un deber y derecho, el cual, a su vez, es base del bienestar social y es un medio de realización para la persona. Asimismo, nuestra carta magna, indica que la defensa de la persona humana y el respeto de la dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado, en su artículo 1 (Constitución Política del Perú, Art. 1-22, 1993)

En el Perú, existe un número elevado de accidentes de trabajo, a pesar de que contamos con una gran variedad de normas y leyes que buscan garantizar la prevención de riesgos laborales en nuestro país. Sin embargo, mucha de esta normatividad queda solo en los papeles, ya que, muchos empleadores se dedican a realizar actividades informales, dejando de lado el deber.

A raíz de ello, se crea una gran masa de incumplimientos de las normas más elementales para la prevención de riesgos laborales. Las organizaciones deben tener en cuenta que, la persona humana debe ser concebida como un fin, mas no como un medio. Si bien es cierto, podría sonar que esta frase muy antigua y filosófica; sin embargo, en la realidad todavía sigue siendo válida esta posición, ya que, muchos empleadores solo ven a su factor humano no como un recurso que deben cuidar y velar por su bienestar, sino que, lo ven solo como un recurso para su producción.

Según Oré (2018) es inaceptable que en un Estado social y democrático como el que tenemos, se desprenda el deber de promover o asegurar condiciones dignas de trabajo, especialmente en lo que corresponde a la prevención de riesgos laborales. Nuestro país, está inserto a más de 186 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los cuales también han sido ratificados y tiene que ser cumplidos, al tener carácter de ley.

En ese orden de ideas, nuestro país implementó en su ordenamiento jurídico la Ley 29783, Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual fue inserto en el año 2011 y cuenta con respectivo Reglamento, Decreto Supremo N 005-2012-TR. El objetivo de esta normativa es promover una cultura de prevención de riesgos laborales, para ello se cuenta con el deber de prevención de los empleadores, un rol de fiscalización y control por parte del Estado; así como la participación de los trabajadores y sus organizaciones.

En el marco normativo, se puede observar una serie de principios relevantes de revisar, tales como el de prevención, responsabilidad, cooperaciones, información y capacitación, gestión integral, participación y consulta, primacía de la realidad y principio de protección. Para el presente trabajo de investigación, resulta importante ahondar en el último principio mencionado, el de protección.

Los trabajadores tienen derecho a que el estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Estas condiciones son: que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable; y que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades de los trabajadores. (Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, 20 de agosto de 2011)

Factores de la gestión humana

A lo largo del tiempo, el enfoque de gestión humana ha ido cambiando ciertos paradigmas, las cuales, en su desarrollo tengan en cuenta los aspectos y estrategias a ejecutar dentro de la organización centrando dentro de sus objetivos el bienestar de los empleados.

La Gestión Humana, igualmente deberá dirigirse hacia la medición del aporte del talento hacia los resultados de negocio, especialmente hacia la toma de decisiones, para los cuales se deberá apoyar de la comunidad en general y la responsabilidad social. Las prácticas de gestión humana, si bien han ayudado se han incrementado y son eficientes; sin embargo, no ha sido basto el avance en cuanto a la afectividad y la innovación. Es decir, no han contribuido a grandes escalas a la renovación de las organizaciones; razón por la cual, la estructura del área ha sido básicamente la misma durante los últimos años (Hall, 2008 citado en Ospina, 2010. p. 80).

Para las personas, es muy importante encontrar un sentido a su vida y su trabajo, pero sienten cierta plenitud si ambas pueden convivir y desarrollarse con total eficiencia. Es ahí, donde entra a talar la gestión humana para que puedan conectar ambas y que contribuya a generarles su bienestar.

Por otro lado, Rayme (2023 citado en Noriega & Farfán, 2024) muestra que la gestión del talento humano es el responsable del proceso de selección, capacitación e inserción de los colaboradores, el cual debe estar alineado con la implementación de un programa de crecimiento profesional, la calidad de vida laboral, la motivación, la comunicación y el desarrollo personal del trabajador.

DISCUSIÓN

A raíz de la información recabada, se ha podido establecer un análisis holístico de no solo los componentes que conforman la gestión humana, sino que se ha podido determinar la relación de la misma con la misión y bienestar de las personas.

Al respecto, Alzamora (2023 citado en Noriega & Farfán, 2024) en su investigación de estudio señala que la gestión del talento humano es un agente dinamizador de los objetivos que coadyuvan al logro de metas, donde obtuvieron resultados que muestran que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción del usuario.

Siguiendo ello, damos cuenta de la relevancia de llevar a cabo este tipo de estudios que permiten evidenciar taxativamente la relación de las variables de estudio que están sujetas a una realidad.

Asimismo, según Oré (2018) es importante que se considere la implementación de una cultura corporativa de respeto de la legalidad, a través de la implementación de un programa de cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, tiene una importancia de primer orden no solo en la reducción de los índices de siniestralidad laboral, sino también en la disminución de las tasas de criminalidad relacionadas con los accidentes de trabajo (p.80).

Se coincide con esta necesidad, debido a que el empleador no solo debe garantizar el cumplimiento de sus objetivos individuales como corporación; sino que, tiene un deber mucho más macro que está vinculado con su responsabilidad social y con el Estado.

Por otro lado, Cañizares (2020) en su estudio llega a la conclusión que:

Con el diagnóstico realizado a las 207 microempresas de Ocaña, los resultados en términos generales demostraron poca aplicabilidad de criterios mínimos de responsabilidad social y de sostenibilidad, ajustados a derechos humanos, laborales y cuidado del medio ambiente, compromiso a las necesidades de la microempresa y la sociedad a la que pertenecen. (p. 113)

Por ello, podemos indicar que existe poco involucramiento por parte de las empresas para cumplir el rol fundamental que tienen con la sociedad y el compromiso por parte de ellos, con su recurso humano. Debido a que, deberían no solo ajustarse a lo mínimo establecido por la ley, sino que, deben ser conscientes de la importancia del ser humano y su entorno.

CONCLUSIONES

De acuerdo con el trabajo presentado y los resultados obtenidos, se pueden plantear las siguientes conclusiones principales:

La gestión humana es un punto importante y estratégico en las organizaciones, mediante la cual se podrá evidenciar el desarrollo de la persona en todos sus ámbitos que repercutirá positivamente en la organización y la sociedad.

Existe la necesidad que, en nuestro país, se lleve una mayor fiscalización por parte del Estado; así como la concientización por parte de las empresas y organizaciones para que puedan

dar cumplimiento a cada una de las normas implementadas por nuestro Estado, que lo que busca es cumplir con garantizar el bienestar social de la persona.

Por último, la implementación efectiva de factores de gestión humana en las empresas industriales es esencial para el éxito de la organización. Optimizar el desempeño, atraer y retener talento, mejorar el clima laboral, promover la adaptabilidad, asegurar el cumplimiento y fortalecer la cultura organizacional. Estos factores, si se gestionan adecuadamente, no sólo ayudan a mejorar la eficiencia y la competitividad de la empresa, sino que también contribuyen a un ambiente de trabajo saludable y positivo.

REFERENCIAS

- Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The globalizing of human resource management. In R. B. Heller & C. R. Mills (Eds.), *Human resource management: A contemporary approach* (pp. 1–25). Routledge.
- Cañizares, J. (2020). El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿Qué tanto se cumplen las buenas prácticas? *Aibi Revista de investigación, administración e ingeniería*.8(1). 107.115. DOI: 10.15649/234603X.700
- Carrizo, D. y Moller, C. (2018). Methodological structures of systematic literature review in software engineering: a systematic mapping study. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26, 45-54. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000500045>
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 1, 22 (29 de diciembre de 1993)
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change* (10th ed.). Cengage Learning.
- Drucker, P. F. (1974). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. Harper & Row.
- DS 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano (2012). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_005-2012-TR.pdf?v=1585259918
- Frankl, V. E. (1959). *Man's search for meaning*. Beacon Press.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF: MC Graw Hill.
- Higgins, J. P. T., & Green, S. (Eds.). (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (5th ed.). The Cochrane Collaboration. <https://training.cochrane.org/handbook>
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for performing systematic reviews*. Keele University Technical Report TR/SE-0401.
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering* (Version 2.3). EBSE Technical Report. https://www.evidencebasedsoftware.org/wp-content/uploads/2010/11/EBSE_Review_Guidelines_v2.3.pdf
- Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano (2011). <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. Viking Press.

- Noriega, C. & Farfán, J. (2024). Planeación estratégica en la gestión del talento humano en una organización empresarial. *Revista de Ciencias y Humanidades*, 9(39), 31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9412072>
- Oré, E., (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, (81), 197-225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23), 79-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3631298>