

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO



T E S I S

**Influencia de la gestión del talento humano en la retención del personal de
Concentradora. Minas Buenaventura- Unidad Uchucchacua. Cerro de
Pasco. Enero - Junio 2018**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias

Mención: Seguridad y Salud Ocupacional Minera

Autor: Bach. Lizbeth Dorcas AGUERO CONDOR

Asesor: Mg. Nieves Oswaldo GORA TUFINO

Cerro de Pasco – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO



T E S I S

**Influencia de la gestión del talento humano en la retención del personal de
Concentradora. Minas Buenaventura- Unidad Uchucchacua. Cerro de
Pasco. Enero - Junio 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros de jurado:

Mg. Joel Enrique OSCUVILCA TAPIA
PRESIDENTE

Mg. Edgar ALCÁNTARA TRUJILLO
MIEMBRO

Mg. Eusebio ROQUE HUAMÁN
MIEMBRO

DEDICATORIA

A los seres que me dieron la vida porque siempre están para apoyarme, por ser pilares de mi desarrollo, me dan fuerza y constituyen una fuente inagotable para seguir creciendo. Gracias a ustedes por la consolidación de mi maestría.

AGRADECIMIENTO

A los directivos y trabajadores de la Minera Buenaventura Unidad Uchucchacua por colaborar en este estudio de investigación pese a tener sus ocupaciones me brindaron todo su apoyo en esta realización mi reconocimiento por ello.

A los profesores de la maestría de seguridad y salud ocupacional por su dedicación en cada clase recibida hay un aporte importante en mi formación como maestra, sin duda son los mejores.

Al personal administrativo de la escuela de posgrado por su constante colaboración en el desarrollo de la maestría y también en la conclusión, sin duda son un baluarte que contribuyen para formar posgraduados, mi reconocimiento.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación con enfoque en el recurso humano, reconoce el papel importante que juega el saber conducir adecuadamente el recurso humano, y en este trabajo se analiza la influencia de las prácticas de gestión del talento humano en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018. Por tanto, se planificó realizar un estudio cuyo tipo fue descriptivo de nivel básico, no experimental de corte transversal y correlacional incluyendo a 84 personales del área de Concentradora de las minas de Buenaventura – Unidad de Uchucchacua - Cerro de Pasco. Se hizo uso de la técnica de la encuesta para recolectar los datos y se usó el cuestionario Modificado tipo escala de Likert y cuestionario de retención del personal como instrumentos para y recabar la información. Después de recolectados los datos se registró la base de datos en una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel y se procedió al análisis los resultados de cada variable estudiada. Los resultados obtenidos en el presente trabajo muestran que las prácticas de gestión del talento humano en las áreas de trabajo, dirección y ambiente de trabajo influyen en la retención del personal que labora en la concentradora, siendo la relación de las variables directa y significativa. Siendo que la influencia es positiva logra una relación de manera directa con el componente de continuidad del compromiso organizativo, lo que permite disminuir la intención de abandono del personal; además los factores asociados a las experiencias laborales y experiencias con la organización de las áreas de trabajo se relacionan con los componentes afectivo y normativo del compromiso organizativo en el personal de concentradora de las Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua.

PALABRAS CLAVES: Gestión, Talento humano, Retención del personal.

ABSTRACT

This research work with a focus on human resources, recognizes the important role played by knowing how to properly manage human resources, and this work analyzes the influence of human talent management practices in the retention of concentrator personnel. Buenaventura Mines - Uchucchacua Unit - Cerro de Pasco 2018. Therefore, it was planned to conduct a study whose type was descriptive of basic level, non- experimental cross-sectional and correlational including 84 personnel of the Concentrator area of Buenaventura Mines - Uchucchacua Unit - Cerro de Pasco. The survey technique was used to collect the data and the Modified Likert scale questionnaire and personnel retention questionnaire were used as instruments to collect the information. After collecting the data, the database was recorded in a Microsoft Office Excel spreadsheet and the results of each variable studied were analyzed. The results obtained in this study show that human talent management practices in the areas of work, management and work environment influence the retention of personnel working in the concentrator, the relationship of the variables being direct and significant. Being that the influence is positive, it achieves a direct relationship with the continuity component of organizational commitment, which allows decreasing the intention of abandonment of personnel; in addition, the factors associated with work experiences and experiences with the organization of the work areas are related to the affective and normative components of organizational commitment in the personnel of the concentrator of the Buenaventura Mines - Uchucchacua Unit.

KEY WORDS: Management, Human talent, Personnel retention.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en un mundo competitivo donde las empresas quieren lograr que haya mayor productividad, rentabilidad y que sus procesos sean adecuados para lograr altos estándares de calidad se ve influenciado por nuevas prácticas de gestión a nivel general; sin embargo la gestión del recurso humano es primordial e importante como fuente generadora de valor, entonces se hace necesaria para el siglo XXI, que toda la estructura organizacional gestione eficaz y eficientemente su recurso humano, esto permitirá que logre mejores desempeños y una mejora continua de la empresa. Por eso es imprescindible analizar una serie de variables que contribuyan a lograr los objetivos organizacionales y se constituya un modelo en la gestión minera.

El presente trabajo de investigación pretende aportar en la mejora del conocimiento del manejo del recurso humano en un área de una compañía minera, específicamente para identificar qué prácticas de gestión y manejo del recurso humano pueden tener mayor relevancia en el compromiso organizativo y por ende en disminuir la intención de abandono del trabajador y cómo influye en retener al personal de concentradora Minas Buenaventura, Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco, teniendo en cuenta que ambas acciones humanas son mutuamente dependientes. El propósito de la presente investigación fue detectar esa influencia y relacionarla con varios procesos administrativos que se dan durante la gestión.

El trabajo de investigación es cuantitativo, ya que la unidad de investigación es el personal de concentradora donde se verificará si el manejo del recurso humano logra retener al personal, ya que en esa área se produce frecuentemente mayor rotación de personal. Además, se evidencia que los lineamientos de manejo del talento humano no cumplían con los objetivos declarados. Todo lo anterior nos permitió evaluar, analizar y describir como las prácticas de gestión retienen al personal, por tanto, se

realizaron encuestas al personal de mando medio e ingenieros que tienen a su cargo personal operativo que se encuentran laborando en concentradora. Minas Buenaventura en la unidad Uchucchacua. Cerro de Pasco

El estudio se organizó en los siguientes parámetros; El Capítulo I donde se presenta el problema de estudio, el Capítulo II presenta toda la base científica teórica así como plantea las hipótesis y reconocimiento de las variables de estudio, en el Capítulo III, se describe la Metodología lo cual nos permite verificar los pasos que se seguirán para obtener, analizar y registrar la información y en el Capítulo IV se mostrarán los resultados y discusión de lo hallado después del estudio, para luego mencionar las conclusiones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas y presentar finalmente las recomendaciones para una mejor gestión del talento humano.

Finalmente, la presente investigación será importante para que la gerencia de operaciones tome decisiones a fin de aplicarse en la empresa y solucionar el problema existente en la concentradora de Minas Buenaventura Unidad Uchucchacua.

La Autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y planteamiento del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación	2
1.3.	Formulación del problema.....	4
	1.3.1. Problema general	5
	1.3.2. Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	6
	1.4.1. Objetivo general	6
	1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5.	Justificación de la investigación	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	9
	2.1.1. Antecedentes internacionales	9
	2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.2.	Bases teóricas – científicas	14

2.2.1.	Gestión del Talento Humano	14
2.2.2.	Retención del Talento.....	19
2.3.	Definición de términos	33
2.4.	Formulación de hipótesis.....	36
2.4.1.	Hipótesis general	36
2.4.2.	Hipótesis específicas	36
2.5.	Identificación de variables.....	36
2.5.1.	Variable Independiente. Gestión del Talento humano	36
2.5.2.	Variable Dependiente. Retención del personal.....	36
2.6.	Definición Operacional de variables e indicadores	37
2.6.1.	Variable Independiente. Gestión del Talento humano	37
2.6.2	Variable Dependiente. Retención del personal.....	38

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	40
3.2.	Nivel de investigación	40
3.3.	Métodos de investigación	40
3.4.	Diseño de investigación	41
3.5.	Población y muestra	42
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
3.8.	Tratamiento estadístico.....	44
3.9.	Orientación ética, filosófica y epistémica	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del Trabajo de Campo	45
------	--	----

4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	45
4.3.	Prueba de hipótesis.....	56
4.4.	Discusión de resultados	60

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1. Prácticas de Gestión del Talento Humano y la Retención del Personal	52
Tabla 2. Prácticas de Gestión del Talento Humano y el Componente Continuidad del Compromiso Organizacional en la Disminución de la Intención de Abandono	54
Tabla 3. Gestión del Talento Humano y Componente Afectivo del Compromiso Organizacional	56
Tabla 4 Gestión del Talento Humano y Componente Normativo del Compromiso Organizacional	58
Tabla 5. Prácticas de Gestión en el Área de Trabajo del Personal	60
Tabla 6. Experiencia Organizacional de Dirección del Personal	62
Tabla 7. Ambiente del Trabajo de las Prácticas de Gestión de Retención del Talento Humano del Personal	64

Índice de figuras

Figura 1 Prácticas de Gestión del Talento Humano y la Retención del Personal	54
Figura 2 Prácticas de Gestión del Talento Humano y el Componente Continuidad del Compromiso Organizacional en la Disminución de la Intención de Abandono	56
Figura 3 Gestión del Talento Humano y Componente Afectivo del Compromiso Organizacional.....	58
Figura 4 Gestión del Talento Humano y Componente Normativo del Compromiso Organizacional.....	60
Figura 5 Prácticas de Gestión en el Área de Trabajo del Personal.....	62
Figura 6 Experiencia Organizacional de Dirección del Personal.....	62
Figura 7 Ambiente del Trabajo de las Prácticas de Gestión de Retención del Talento Humano del Personal	64

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema

Retener a su personal es el principal desafío que actualmente tienen las empresas de todo rubro. Consideramos que el personal de una empresa es el activo más valioso, pero cual es el resultado de la gestión del recurso humano ya que se ve una continua rotación y abandono de los trabajadores no logrando su retención en los niveles deseados. Según Chiavenato, (2007) “ El capital humano representa mucho más que un simple conjunto de personas trabajando en una organización, constituye un activo intangible en la medida en que contribuye a una riqueza inconmensurable: el conocimiento y la competencia”.

La organización lo constituyen las personas que laboran en ella y depende de cómo están capacitados e integrados será la empresa u organización más competitiva, es por ello importante el trabajo para buscar estrategias, planificar sobre la gestión del talento humano con el fin de conservar ese capital valioso. Según el primer estudio "Tendencias de Retención del Talento Perú 2014" trabajado por la consultora PwC y HBC Consultores, revela que el 91%

de las empresas se esfuerzan a fin de disminuir su movimiento de personal a menos del 10% y un 67% de ellas aspira a que esa cifra disminuya a menos del 5%. (PwC yHBC Consultores, 2014).

Pero se ha visto que en el Perú menos de la mitad de empresas logran retener a su personal por ello la importancia de trabajar en mantener a sus recursos humanos para ello debe incorporar en su gestión estrategias para hallar, incorporar y después retener a su personal, es necesario que la empresa entienda que se debe tomar acciones para capacitar a sus directivos en el manejo de este recurso intangible tan importante que dejen parte de su vida en la empresa, conscientes de que las personas mueven y dan vida a las organizaciones para mantenerse y lograr el éxito, entonces que se está haciendo para instaurar la práctica de gestión del talento humano y si se viene aplicando medidas que tan adecuadas son para lograr integrar a todos en torno de los intereses de la organización y la satisfacción del trabajador.

La práctica de gestión debe asegurar que se realice de manera afectiva el proceso de selección para luego implementar un trabajo adecuado para retener al personal que aportarán con su experiencia, destreza y habilidad en el trabajo a fin de lograr tener el rendimiento óptimo de la organización. Así mismo ofrecer la posibilidad de realización en la línea de carrera, promoción o ascenso del personal y un programa de capacitación continua, con ello no solo desarrolla el personal, sino que además desarrolla la organización, siendo necesario fortalecer las prácticas de gestión del talento humano.

1.2. Delimitación de la investigación

Actualmente con la globalización y la competitividad el manejo del recurso humano es una de los pilares primordiales para que la organización

logre el éxito. Todo esto ha permitido que las empresas fortalezcan sus prácticas de gestión del talento humano, desde el proceso de reclutamiento donde es necesario saber conseguir el personal idóneo para el puesto de acuerdo a sus competencias y talentos para justificar bien en el cuadro de puestos que tiene la empresa de forma tal que se seleccionen al personal más idóneo para el puesto, es así que esa fase inicial es crucial para el convencimiento del futuro personal de la empresa. Según Sandra Patricia Pico, (2020) en el análisis de su artículo sobre el los procesos de reclutamiento y selección de personal en los recursos humanos menciona:

Llevar a cabo el reclutamiento y selección de personal conjunto a la planificación estratégica permite a la empresa tener el personal adecuado y necesario para cumplir sus objetivos. El departamento de Recursos humanos o Capital Humano es el encargado de llevar a cabo este proceso. Por ende, debe estar preparado para poder asumir el reto de seleccionar candidatos que cumplan con las características requeridas por el puesto.

En contraste con lo anterior, en su artículo Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas realizado por Hernández, (2006) menciona que: el tercer supuesto está estrechamente relacionado con el segundo y es la importancia estratégica de las prácticas de gestión humana, constatada por múltiples investigaciones en el mundo. Wright, et al. (2001), al revisar la literatura especializada, concluyeron que los sistemas de recursos humanos pensados para optimizar las habilidades de los trabajadores y el comportamiento funcional de la empresa no sólo mejoran el desempeño, sino que son fuentes de ventaja competitiva sostenida. Lado y Wilson (1994) encontraron que la gestión humana contribuye a los logros

organizacionales y facilita el desarrollo de las competencias específicas para la firma, embebidas dentro de su cultura y generadoras de conocimiento organizacional tácito.

En el departamento de Pasco las empresas del sector minero, entre ellos las minas Buenaventura enfrenta problemas para su desarrollo, entre ellos no tiene personal calificado para implementar una buena política ambiental debido a la explotación minera, se agrega el problema de falta o escasa capacitación en formación de sus trabajadores.

Entonces esta investigación busca realizar un análisis de las prácticas de gestión del talento humano para la retención del personal, y comprobar que procesos mejorar aportando efectivamente a la empresa minera Buenaventura, con recomendaciones para ser tomados en cuenta para su aplicación en el manejo de recursos humanos, también es importante analizar ciertas condiciones que no permitan a la empresa minera a reclutar y retener trabajadores con el perfil deseado en los diferentes cargos.

Se debe valorar la importancia de las corrientes teóricas sobre el talento humano y las características de su manejo en las diferentes organizaciones en general y en el sector minero particularmente. Se tomarán en cuenta los diferentes aspectos relacionados a atraer, reclutar, seleccionar y retener al personal a través de programas de compensación, promoción y cumpliendo con los planes de carrera. Finalmente, la meta de realizar este estudio de investigación es plantear un programa de mejora.

1.3. Formulación del problema.

En ese entendido lo importante es el compromiso con el capital humano y a la vez deber ser recíproco el compromiso del capital humano hacia la empresa

para cumplir los objetivos y metas de una organización, a fin de lograr eficacia , eficiencia y efectividad para la empresa del sector minero por ser uno de los primordiales generadores de la economía peruana ya que así seremos reconocidos a nivel internacional, entonces es pertinente preocuparnos en los sujetos que son responsables que la actividad minera sea considerado como el pilar de éxito referente, para elevar el desarrollo del sector minero en Perú. Por tal motivo, siendo el sector minero muy particular y complejo en sus actividades, es necesario que se establezca las prácticas de gestión del talento humano que logren tener éxito en el compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano en las Minas Buenaventura de Cerro de Pasco. Después de lo afirmado consideramos adecuado plantearnos la siguiente pregunta:

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye las prácticas de gestión del talento humano en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las prácticas de gestión del talento humano que influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018?
- ¿Cuál es la relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización y el componente afectivo y normativo del compromiso organizativo. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018?.

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de las prácticas de gestión del talento humano en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las prácticas de gestión del talento humano que influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.
- Establecer la relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización y el componente afectivo y normativo del compromiso organizativo. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

1.5. Justificación de la investigación

La falta de lineamientos para solucionar el problema de manejo adecuado del recurso humano preocupa al sector productivo de la nación y en especial al sector minero, y cuáles son los factores de retención del personal. Siendo importante esta gestión en el sector minero a fin de ser competitivos es necesario identificar estas prácticas que se deben dar en el manejo del recurso humano así poder sobresalir dentro de este mercado competitivo.

Dentro de este contexto las Minas Buenaventura se enfocan hacia los activos intangibles relacionados a las capacidades de sus recursos humanos y tienen como propósito elevar el nivel productivo de la empresa haciendo uso de prácticas de gestión de este recurso intangible tanto a nivel personal como

profesional de los 15801 trabajadores de esta empresa minera, aunado a esto tiene subsidiarias y un grupo de empresas contratistas. Ubicándonos en ese contexto creemos necesario hacer un estudio de investigación para determinar la influencia de las Prácticas de gestión del talento humano en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018, por los motivos siguientes:

- Permite tener información actualizada, veraz y real sobre la problemática de gestión del recurso humano en la empresa minera de acuerdo a las características propias de la empresa Buenaventura teniendo como norte la valoración del Talento humano como activo de la organización.
- Desde el aspecto teórico conceptual del manejo del recurso humano, la investigación sentará los principios teóricos de una gestión del talento humano y establecer parámetros a fin de proponer nuevos diseños de gestión de este recurso intangible para la retención del personal.
- Desde el aspecto práctico la investigación permitirá a la organización luego de conocer los resultados, adoptar por el cambio de herramientas de gestión de recursos humanos, controlar y monitorear las estrategias de retención del personal y así lograr mejorar la productividad de la empresa.
- El capital humano constituye, el pilar primordial de la organización permitiéndole el éxito o fracaso de las empresas, sino ponemos énfasis en su manejo adecuado, sobre todo en los trabajadores de labor operativa que frecuentemente son los más relegados en la organización.

1.6. Limitaciones de la investigación

En esta investigación como en todas, la posibilidad de limitaciones para su desarrollo está dada por el tiempo y accesibilidad a la población de estudio

ya que existe un régimen estricto de trabajo en la unidad Uchucchacua, la disposición a ser parte de la muestra y recolectar los datos se pueden presentar, esta situación podría originar sesgos de información o procesamiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Avila Villa & Orellana Criollo, (2012) en el trabajo de investigación: Gestión por competencias para el Talento Humano en el Proyecto de Exploración Minera IAMGOLD Ecuador S.A., cuyo objetivo era conocer el significado de un Modelo de Gestión basado en competencias y la propuesta de este mismo a un proyecto minero mediante la descripción de cada una de sus fases: definir competencias propiamente institucionales, análisis de los diferentes puestos de trabajo, elaboración de competencias para cada uno de los perfiles; así como también, el reclutamiento, la selección e incorporación, inducción y la evaluación del desempeño, se determinó que la El Proyecto de Exploración Minera de la Empresa IAMGOLD Ecuador S.A no cuenta con un departamento de recursos humanos establecido exclusivamente, debido a la diferencia de que no se consolida como una empresa en fase de producción sino que es un proyecto que actualmente se encuentra en fase de exploración. Se ha

notado que no están definidas claramente las funciones y responsabilidades de cada puesto debido a que no existe un manual de funciones por lo que podría generar estos momentos de incertidumbre en los empleados o en las gestiones de autoridad.

“El actual proceso de selección y contratación es más enfocado a las estrategias y políticas internas de la empresa, debido al manejo de las políticas actuales que lleva a cabo IAMGOLD Ecuador S.A. o al desconocimiento de las ventajas que estas otorga en el desempeño y motivación de un nuevo talento al momento de entrar a ser parte de la empresa” (Avila Villa & Orellana Criollo, 2012).

En los resultados de la investigación se pudo comprobar la existencia del manejo del talento humano, realizada en toda organización de cualquier rubro, tanto en las actividades anticipadas como reclutar y seleccionar y también en las actividades de evaluación del desempeño del trabajador ofreciendo una forma de establecer claramente los puestos y cargos requeridos en una organización.

Figueroa Isaza, (2014) en su artículo menciona al respecto: Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana, teniendo como objetivo analizar algunos factores que pueden resultar determinantes para las organizaciones del sector minero a la hora de atraer o retener el personal idóneo para determinado cargo. Se realizó en tres etapas: consulta de fuentes secundarias, análisis de los factores que se dan en la empresa como agentes catalizadores de la retención de talentos y redacción del artículo. Se encontró que las principales estrategias de retención de las entidades del sector minero en Colombia, se basan en compensaciones esencialmente de tipo monetario, complementadas con otras fundamentadas en reconocimientos

por méritos y el establecimiento de condiciones de bienestar integral. Priorizan la selección de personal oriundo de su área de influencia. La mayor movilidad se presenta entre personas que provienen de las regiones más alejadas a éstas. No es evidente la existencia de planes de carrera concretos que definan el procedimiento a seguir para actualizar el mapa de cargos, ajustado a los perfiles de los profesionales, y a los requerimientos de la estructura organizacional de la empresa.

Mireles et al., (2015) en su trabajo de investigación Retención del Talento Humano en Pequeñas y Medianas Empresas: Evidencias de México, refiere que

En la actualidad localizar al talento humano se ha convertido en una cacería furtiva de individuos con experiencia, pericia y sentido común, para cubrir puestos clave en las organizaciones: Tras identificarlos, les ofrecen altos sueldos y mejores prestaciones. Este fenómeno, antes, anti-ético, ahora se acepta por las organizaciones. Pero cuando les sucede, se sienten traicionadas y experimentando sensaciones; Emocionalmente: el directivo que no es capaz de conseguir la lealtad de un empleado, suele considerarlo como una afrenta personal y/o racional; El costo, el talento es difícil detectarlo y localizar y muy caro de reemplazar. Esta investigación presenta las estrategias para tratar de incidir o prevenirlo, muchas empresas han acudido a programas tradicionales de retención del personal (diseño de curvas de carrera a largo plazo, fuertes inversiones en formación y desarrollo, más retribución). Pero la competencia es muy intensa como para que estos esfuerzos tengan éxito. Contar con las estrategias que permitan reducir la rotación de personal y retener al capital humano más valioso es fundamental para la salud de cualquier organización.

Balarezo C. (2015) en su trabajo de tesis Retención del talento humano en empresas de mediana minería refieren que: el ámbito minero es uno de los primordiales pilares de la economía peruana esto evidenciado por las mayores exportaciones que se vienen realizando a nivel mundial y que para lograr mantenerse competitivos a nivel internacional es necesario enfocarse en las personas que hacen posible que la mina sea un potenciador, siendo este sector muy particular por sus propias costumbres y peculiaridades por el trabajo consecuente, responsable, duro y controlado siendo necesario que en el sector minero peruano se identifique qué tipo de prácticas de gestión del talento humano para lograr que el personal tenga un mayor compromiso con la organización y que cada vez disminuya la intención de abandono del talento humano en empresas de mediana minería.

Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo (2006) en su “estudio titulado Motivación Laboral y Compensaciones: ... Buscó establecer la relación entre la motivación laboral y compensaciones en el marco de las organizaciones actuales, comprendiéndose de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la psicología laboral- organizacional”. Siendo útil para las organizaciones para mejorar el recurso humano que en ellas se desempeñan.

En este estudio se plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados, respecto al rol del psicólogo en esta relación persona/organización y una mirada ampliada acerca del tema, que considera una serie de aspectos asociados en el contexto de la gestión de recursos humanos. Así, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, de manera que, correctamente

diseñadas, logran influir en la motivación de los empleados a mostrar mejores desempeños (Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo, 2006).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Casma Zarate, C. (2015) en su investigación para optar el grado de maestro: titulado Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015. Cuyo objetivo fue estudiar la relación de la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015. Realizó la recopilación de información en 84 trabajadores. Los datos fueron analizados de manera descriptiva en tablas de frecuencias y porcentajes, se utilizó además la estadística inferencial paramétrica a través de coeficiente de correlación de r de Pearson. Los resultados a los que arribó este estudio indicaron que la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral se expresan predominantemente en un nivel medio. Asimismo, concluyó que la gestión del talento humano por competencias reforzó de manera positiva en aumentar el desempeño en todo proceso productivo en las empresas pese a los cambios producidos y que se van produciendo en las economías, globalización de mercado, desarrollo tecnológico y volúmenes de información disponible.

Cubas, D. (2013) en su estudio Análisis del talento humano, gestión por competencias y capital humano en las empresas privadas, Cornestore de la ciudad de Lima.

Encontró que el 88% de empresas consideran que existe una escasez de talento en el Perú, según una encuesta realizada por la propia empresa consultora, encontró que las principales razones de la dificultad para conseguir

talento, son la falta de claridad sobre las competencias que necesita el mercado laboral (39%), la carencia de un plan estratégico en políticas de capacitación (32%), y la falta de experiencia en la posición requerida (16%). En el estudio los datos de la encuesta muestran que el crecimiento económico que venimos experimentando ya hace varios años no se refleja en la creación del talento que es necesario para ser sostenible el crecimiento y traducirlo en desarrollo del país. Su investigación concluye que esta escasez es un serio problema que limita nuestro potencial como país y tiene su raíz en la inexistencia de un plan nacional de largo plazo que alinee políticas que el estado a través de las empresas y sector educación ejecuten en conjunto para la generación de talentos.

Cuentas, S. (2015), en su tesis para optar el grado de maestría menciona sobre Las estrategias de gestión del capital humano en la facultad de educación de una universidad privada en Lima metropolitana, con el objetivo de contribuir en la mejora de la gestión en la universidad, para lo cual se incorpora el tema de la Gestión del Capital Humano y su gran relevancia dentro de la organización, a fin de que las universidades puedan contar con personal docente calificado y motivado para brindar una educación de calidad que forme ciudadanos responsables con el desarrollo humano del país.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. *Gestión del Talento Humano*

2.2.1.1. Definición. Tiene varias denominaciones, pero trata del manejo de las personas en una organización; constituye una de las funciones claves en la organización y brinda todas las herramientas para ayudar al gestor a ejecutar sus funciones con éxito. A través de la gestión del talento humano las organizaciones conforman equipos de personas con

capacidad a desempeñar todas esas funciones, es así que conforma un equipo capaz de asumir el reto de dirigir y apoyar a la organización a ser exitosa en el mercado.

Según Chiavenato, (2009) menciona a las personas como el eje fundamental para lograr el posicionamiento de las empresas por ser el activo más importante y actualmente se considera como “estrategia de recursos humanos o gestión del talento humano para usar a las personas, con el propósito de que ayuden a la organización a ganar o a mantener una ventaja sostenible frente a los competidores que se disputan el mercado”.

El gestionar el talento humano o administrar el recurso humano es tomado como sinónimos por varios autores, ambos incluyen procesos para atraer, incorporar nuevos recursos, mantener el talento de los empleados como seguir desarrollando sus capacidades para la consecución de los objetivos organizacionales y hacer posible la retención del talento ya que constituye un activo necesario. De todo ello, lo que existe como talento, debe mantenerse en el tiempo (Chiavenato, 2009).

Históricamente gestionar el talento humano no es tan reciente se inicia aproximadamente en los años 1990 ha adquirido más notoriedad a través de la incorporación en la administración del término de gestión como sinónimo y en algunos casos reemplazo de la administración tradicional ya que busca aprovechar el conocimiento, capacidad de sus trabajadores para el logro del éxito de la organización. Coincidentemente en el análisis de un estudio al respecto lo menciona

(Fajardo, 2020):

A través de la historia en el mundo se han presentado cambios gigantescos y con gran rapidez debido a los avances tecnológicos, políticos, demográficos, ecológicos y sociales, que unidos hacen que las organizaciones se vean obligadas a generar proyectos y estrategias para estar a la vanguardia de los avances mundiales; tanto así que el término de administración de recursos humanos (ARH) se ha sustituido por gestión del talento humano.

En este medio cada vez más competitivo las empresas pugnan por atraer, seleccionar y retener personal calificado y que le permita lograr mayor productividad y para eso deben estar capacitados en el manejo del recurso humano, es necesario incorporar nuevas herramientas en los diferentes procedimientos para reclutar y seleccionar el personal.

Con los nuevos cambios en la administración y gestión las organizaciones tienen que preocuparse por sus trabajadores ya que como se dijo constituyen un valor preciado en la búsqueda del éxito, es ahora con el advenimiento de los deberes y derechos del trabajador y sus capacidades y competencias mejoradas le dan un mayor énfasis en el aspecto de gerenciar bien el talento humano.

Las diferentes alternativas que emplean las empresas para lograr el personal idóneo, con talento, cualificados para el perfil del puesto y con retribuciones adecuadas a la función a desempeñar, su capacitación es constante y su evaluación de acuerdo a sus competencias mejoran cada vez su desempeño o sino una continua capacitación en las actividades

que les falta el logro de competencias, todo esto aunado a un plan de retención, rotación, promoción y ascensos a los trabajadores más capacitados.

Entonces las empresas tienen que enfocarse en elaborar planes de educación continua y de motivación en el trabajo para retener a su personal, es así que las organizaciones más exitosas han logrado que sus trabajadores se sientan a gusto en su centro laboral, lo cual mejora sus capacidades y no solo el entorno laboral, sino por el contrario también su entorno familiar.

Al hablar de Talento también es necesario y interdependiente hablar de liderazgo pese a que ambas cualidades en pocas ocasiones pueden estar presentes en algunas personas. Considerando que se debe cultivar tanto el talento y el liderazgo en una empresa se tiene que adoptar medidas para incorporar a la organización personas con estas cualidades las cuales sin duda desempeñarán muy bien su función en fin redundarán en lograr el rendimiento superior de la organización ya que será producto de la realización de actividades por personas calificadas.

Se puede medir el conocimiento adquirido, a través del esfuerzo y la capacidad intelectual del personal como algo intangible de alto valor para la empresa ya que a raíz de la recopilación de información o datos y luego de los procesos centrales el trabajador tomará las decisiones correctas en materia de inversiones para la organización; entonces confluyen el capital humano y el capital intelectual por su mutua relación a la hora de decidir una acción durante la gestión, dependiendo el enfoque que se utilizará. Chiavenato, (2009) menciona que: “Existen

diversos enfoques que sus procesos se ajustan a los esquemas de su época: reclutamiento, selección, incorporación, desarrollo y retención del recurso humano en una institución laboral”.

(Chiavenato, 2009) menciona que actualmente gestionar el talento humano se realiza a través de tres primordiales características de los que conforman la organización: “Son seres humanos dotados por un conjunto de competencias blandas, son activadores inteligentes de los recursos organizacionales porque son fuente de impulso propio que dinamizan la organización, son socios de la organización ya que invierten su esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso”. Para ver al final su retorno de lo invertido en salarios, incentivo, crecimiento y promoción.

Según Prieto B., (2013) “ la gestión del talento es el arte de gestionar personas valiosas que aportan conocimiento, habilidades y aptitudes en la organización”.

2.2.1.2. Necesidad de gestionar el talento. Ahora la gestión eficaz y eficiente del talento humano es una necesidad imperiosa; para explicar mejor este hecho, Castillo, (2009) en su publicación de la Escuela de negocios de España explica que “el talento debe retenerse y potenciarse porque el conocimiento queda obsoleto si no se actualiza. En un mundo global donde la tecnología y las nuevas tendencias cambian los procesos, renuevan las estrategias o rediseñan modelos de negocio, es necesario contar con una plantilla flexible al cambio y con la capacidad adecuada para afrontar las nuevas circunstancias”, como lo ha señalado Conrado Castillo, es otro el contexto, es otro escenario mundial y por lo tanto es necesario implementar

una nueva gestión del talento humano. Considerando el aspecto económico en su análisis Conrado Castillo hace énfasis en la preparación del recurso humano con capacitación constante “La formación de los empleados y su conocimiento tácito o know how, su experiencia acumulada y sus habilidades poco comunes, conllevan altas inversiones por parte de la empresa, que no puede dejar de controlar; el talento humano es un activo que no permite almacenamiento y por ello es necesario retenerlo en la medida que sea posible. Contrariamente si hay pérdida del know how y la experiencia acumulada por no retener correctamente el talento de los empleados se le conoce como costos implícitos”(Castillo, 2009)

2.2.2. Retención del Talento

2.2.2.1. Definición. Son numerosas las teorizaciones que existe sobre el tema, de acuerdo a Pedro Prieto, actualmente son tantas las organizaciones que sufren de problemas por no poder retener a su personal más capacitado no sólo por razones remunerativas, si no por el contrario tiene mucha influencia para esa decisión el ambiente interno; al respecto Prieto B., (2013) nos señala que “se tienen que diseñar estrategias para asegurarse que esas personas están adecuadamente remuneradas, reconocidas y que se les brinden oportunidades de desarrollo profesional. [...]. Las empresas tendrán que utilizar la información sobre talento humano de una manera enfocada, consciente y proactiva para optimizar su fuerza de trabajo”.

Creemos necesario recalcar acerca de la retención del personal es que “el sector minero es uno de los rubros con mayor rotación de personal. Perú es el tercer país con mayor rotación de personal en América Latina según la Asociación Peruana de Recursos Humanos debido a los bajos

salarios, herramientas en mal estado, problemas familiares, falta de incentivos e insatisfacción laboral” (Hanampa y Huamaní, 2017); en ese escenario se desenvuelve la empresa minera la alta rotación permite la falta de retención de personal calificado en la empresa por ende no es posible establecer criterios claros de permanencia del trabajador.

2.2.2.2. Importancia e impacto de la retención del talento. Es importante trabajar en la retención del personal sobre todo en aquellas personas que generan valor agregado con su trabajo siendo importantes para la empresa por su alta competitividad profesional por tanto los gestores de personal de las empresas han venido preparándose constantemente para estos cambios.

Prieto B., (2013) confirma lo señalado de la siguiente manera: “ Los recursos humanos [...] ya no sólo centra sus actividades en el pago de nóminas o la selección de personal, sino que, hoy más que nunca, la nueva preocupación de las empresas se centra en la gestión de sus activos más valiosos: los trabajadores. El conocimiento que éstos poseen, constituye el activo más difícil de gestionar y retener. Es en este punto que ser capaces de motivar a un número de empleados es un aspecto estratégico de gran importancia, además de ser la forma más eficiente de tratar de retener el talento y de alcanzar los objetivos de la empresa”.

Dentro del análisis de Prieto es necesario recalcar el diseño de estrategias de retención sin embargo lo más importante es saber claramente los motivos por lo que el talento humano abandona el trabajo; concluye mencionando como causas por tener un mal jefe, inexistencia de

autonomía e independencia, reglas y normas internas no claras, falta de reconocer su desempeño.

Se debe conformar un equipo de trabajo unido, responsable se logra con trabajo constante de fidelización e identificación con la institución, pero estos procesos no dan resultados como lo dice Prieto B., (2013) porque “las mejores ofertas de otras compañías, los actuales cambios contractuales y los inadecuados procesos de gestión, que generan alteraciones en los conceptos de lealtad, el amor al trabajo y el compromiso, los cuales quedan, para el interés del trabajador, en un segundo plano” .

Pero también es causante de esto la falta de compromiso e identificación con ausencia demotivación, debido a la poca confianza creada entre los actores internos de la organización.

2.2.2.3. Motivos de la rotación del talento. La rotación es definida por varios autores según los motivos que causan esta acción de personal; según Chiavenato, (2009) la describe como “el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo”; esto implica que la labor que se venía cumpliendo por parte de un grupo de personas serán cumplidas por otros.

Cuando queremos definir las causales del porqué se generan las rotaciones del talento humano se puede ver que las causas y motivos son diversos, pero creemos conveniente detallar dos razones por los que se produce el retiro de ciertos trabajadores. Según Chiavenato, (2009): El primero es retirar el vínculo entre el personal y la empresa por iniciativa de la organización (despedir) al respecto Idalberto Chiavenato

menciona que retirar el vínculo porque la organización quiere sustituir por otra persona que sea adecuado para la necesidad buscada, debido a una mala selección o porque simplemente por reducir personal; es posible que estas decisiones esté sustentadas por el cambio de reglamentos y normatividad que favorece estas transferencias con nuevos perfiles de puestos, cambios de horas de trabajo. Cada empresa realiza acciones de personal con el fin de reducir el impacto de la rotación, introduciendo cada vez más la inducción o entrenamiento continuo e intensivo. La rotación que implica despidos es necesaria si las organizaciones negocian mutuamente con los empleados o los sindicatos; pero siempre estas acciones generan reducción de la moral y lealtad de los trabajadores y por consiguiente se afecta a la empresa ya que habrá reducción de la productividad, algunas acciones judiciales. El segundo motivo es retirar el vínculo a pedido del trabajador, Chiavenato aclara que esto se debe a factores personales o profesionales. Si es personal hay insatisfacción con su trabajo y si es por factores profesionales es por perspectivas que el trabajador tiene del mercado laboral externo y algunas expectativas de mejora que se tiene.

Según Flores, R. et al. (2008) cuando trata de factores de rotación menciona que “generalmente detrás de una excesiva rotación laboral se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los Recursos Humanos”. Es evidente la incapacidad de la organización para retener el personal, pero además de falta de liderazgo para llevar a cabo acciones de personal que

crean motivación al trabajador y que logre la mayor satisfacción en la labor que desempeña.

2.2.2.4. Satisfacción Laboral. Constituye un pilar fundamental en la empresa para tener al personal satisfecho con la actividad que desarrolla, logrando así conformar un equipo eficiente, se debe lograr a través de políticas claras y precisas sobre manejo de personal; para ello Alonso Martín, (2008) menciona que “ las facetas de satisfacción más mencionadas tienen que ver con la satisfacción con el contenido del trabajo (interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje o la dificultad), con el salario, con las condiciones de trabajo (horario, descansos, condiciones ambientales) y con la empresa”, como vemos la satisfacción se relaciona con diversos factores que sin duda jugarán un papel importante al momento de ver la satisfacción del trabajador.

2.2.2.5. Comunicación. Es un proceso importante para el ser humano y como ser social el trabajador logra mantener ese vínculo dentro de un clima laboral favorable, se debe incidir en fomentar las relaciones interpersonales a fin de modificar actitudes y comportamientos en su entorno laboral; en base a lo que se mencionó la comunicación consolida el clima laboral fomentando las relaciones e interacciones en el centro de trabajo considerando un clima positivo factible para que se logre el éxito de la empresa, creando identidad, identificación y lealtad con la empresa. Si vemos un clima laboral negativo no se consolidan las características para generar productividad ni logro de objetivos y metas institucionales, por consiguiente, esta relación laboral será conflictiva con menor productividad y alta rotación.

La comunicación tiene un rol en varios aspectos laborales entre ellos primero los estilos de trabajo ya que son valores intrínsecos de cada trabajador es que cada uno tiene una forma de ser y de hacer las cosas es la marca personal que imprime a su labor en su actividad, el responsable de recursos humanos debe reconocer dentro de su selección los estilos de trabajo más convenientes para la empresa que debe ser compatible con el estilo de la organización. En segundo orden el lugar de trabajo donde se debe ejecutar la actividad siempre debe cumplir las normas y exigencias de seguridad, un lugar idóneo para socializar y crear las condiciones para lograr alta productividad. Tercero es necesario observar la conducta del personal al trabajar, al desenvolverse y al interrelacionarse con sus compañeros creando su propia personalidad. Como cuarto punto se debe ver la creación de oportunidades de participación y superación personal ya que el personal que puede ocupar cargos y desempeñarse adecuadamente debe ser felicitado, promovido, ascendido y retribuido económicamente por el cumplimiento destacado de su función, la gestión debe propugnar la superación personal y como último aspecto es el ambiente laboral ya que se valora cómo está la empresa en el mercado y cuanto puede crecer dentro de ella, valora además la seguridad del empleo ya que el personal realiza sus funciones pensando en su expectativa de nombrarse en la organización, esta seguridad es beneficiosa no solo para el trabajador sino para la organización porque a mayor seguridad laboral mayor compromiso del trabajador.

Otro aspecto fundamental es verificar los vínculos afectivos del

trabajador debido a que crean lazos con los trabajadores de su entorno, esta relación no es solo laboral, sino afectiva y social la que crea lazos profundos en los trabajadores de determinadas áreas.

2.2.2.6. Motivación como elemento en la retención de personal.

Motivar al trabajador es una función importante en la actividad de toda organización y se han definido de diversas maneras, pero creemos por conveniente entender la motivación según Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo, (2006) que “considera a la motivación desde la mirada de una orientación cognitiva- conductual entendiéndola, citando a Reeve 1994, como una causa hipotética de la conducta inducida por las condiciones ambientales o que se infiere de la expresiones conductuales, fisiológicas o de auto-informe” siendo la motivación una reacción aumentada resultante de condiciones que han surgido con anticipación, esto sugiere que el medio donde se desenvuelve el trabajador es importante para esta reacción.

Se considera que para lograr la motivación se correspondan fuerzas que realiza el individuo durante su conducta, siendo ellas la intensidad, dirección y persistencia para el logro de sus objetivos, siendo esto elementos catalizadores para que el esfuerzo direccionado y consecuente logre una conducta motivacional. De manera general podemos afirmar que toda conducta del ser humano es motivada, cada meta, necesidad o deseo crea en el interior del sujeto un impulso para analizar su entorno y satisfacer esa necesidad; esa es la motivación.

Si estudiamos la motivación conocemos varias teorías acerca de este proceso cognitivo- conductual, estos pueden basarse en el contenido

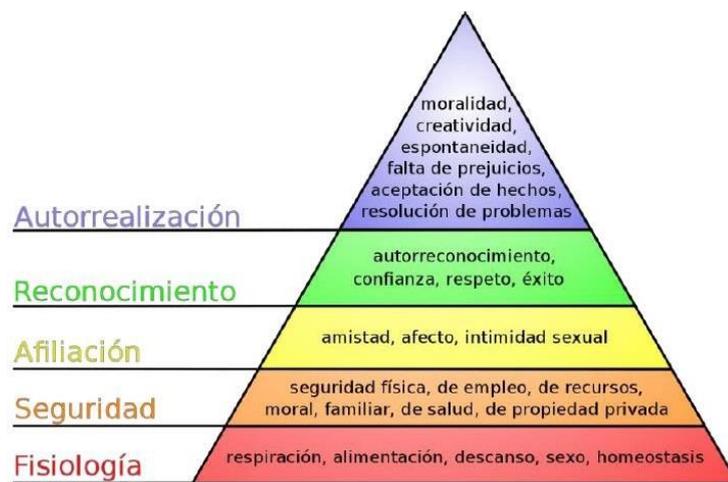
mismo de esta acción y otras teorías basarse en el acto mismo de motivo es decir, el proceso, entendiendo por lo tanto diremos que las teorías de motivación son de contenido y proceso, a continuación describiremos las características de algunos de ellos, siendo primero los de contenido a Frederick Herzberg, Abraham Maslow y los de proceso a Víctor Vroom, Thomas Davenport:

a) Frederick Herzberg en sus estudios acerca en contadores e ingenieros se analizó los aspectos laborales por sus grados de satisfacción o insatisfacción encontrando que hay dos factores que las condicionan, estos son factores de higiene y los factores motivacionales; caracterizando la insatisfacción como factor de higiene que crean no estar a gusto con el puesto, pero el crear condiciones higiénicas no solo servirá para lograr satisfacción ya que necesitará también que confluya factores motivacionales que aumentan estar satisfechos con el puesto.

- Factores higiénicos. Herzberg también lo llama factores extrínsecos, se relaciona como vimos con estar insatisfechos con el puesto, según Prieto B., (2013) “Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.”.
- Factores motivacionales. Llamados factores intrínsecos estos

contrariamente al factor anterior están relacionados a la satisfacción con el puesto, son motivadores para el trabajador, según Prieto B., (2013) “Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo”.

b) Abraham Maslow. Llamada también Jerarquía de necesidades, cada ser humano busca cubrir estas cinco necesidades en forma consecutiva iniciando por sus necesidades primarias o básicas y seguir escalando la pirámide hacia el logro de necesidades mayores.



- Necesidades fisiológicas. Son las imprescindibles, permiten la sobrevivencia del ser humano y ser cubiertas primordialmente es una necesidad básica.
- Necesidades de seguridad; “Defensa y protección de daños físicos y emocionales, la seguridad permite que las necesidades primarias estén biencubiertas” Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo, (2006).
- Necesidades de afiliación. Llamada necesidad social, el hombre es un ser social y por consiguiente tiene que interrelacionarse entre

ellos, cubrir la necesidad afectiva, comunicación, pertenencia a una sociedad, sentirse parte de él.

- Necesidades de reconocimiento. “Llamada también de estima, tiende a buscar la estimación tanto propia como la de los demás, este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, estatus y autoconfianza” Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo, (2006).
- Necesidades de autorrealización. Esta es la máxima necesidad a ser cubierta aquíes el logro del potencial en el desarrollo del ser humano, el deseo de trascender.

c) Víctor Vroom. Cada persona le da valor a lo que quiere lograr, ese valor constituye la motivación a ser alcanzada en el desarrollo de cualquier actividad. A esto Vroom denominó como expectativa después de la actividad, esa sería una fuerza motivacional para alcanzar la meta u objetivo deseado.

d) Thomas Davenport. Esta teoría basada según Prieto B., (2013) en que “capital humano, ocupan una posición dominante en el mercado, no se conducen en modo alguno como activos, se comportan como propietarios de un valioso bien, lo aportan cuidadosamente y exigen un valor a cambio de su contribución. En realidad, las personas en una empresa no constituyen un costo, factores de producción ni bienes, sino son inversores en un negocio que invierten su capital humano y esperan conseguir un beneficio por su inversión”.

Para Prieto hay intereses comunes entre el personal y la organización, ambos son sinérgicos para el provecho mutuo, siempre debe existir aceptación tanto de la empresa como del trabajador.

2.2.2.7. Factores que generan una correcta retención del talento. La retención del talento es una actividad primordial y se debe dar entorno a que el trabajador sea recompensado por su desempeño, logrando su bienestar y confort dentro de la empresa, por ello las recompensas según Robbins & DeCenzo, (2009); “Las recompensas intrínsecas son las satisfacciones personales que el individuo obtiene del trabajo en sí mismo, se originan en la misma personas, tales como el orgullo por el propio trabajo, los sentimientos de logro o el formar parte de un equipo”, como por ejemplo la posibilidad de crecimiento personal, participar en órganos de decisión, libertad y discreción en el trabajo. También menciona que “Las recompensas extrínsecas incluyen dinero, promociones y prestaciones, se relacionan porque son externas al puesto de trabajo y provienen de una fuente externa, principalmente de la administración” como las comisiones, incentivos, pago meritocrático, utilidades (Robbins & DeCenzo, 2009).

Se debe a diversos factores para retener al personal mencionaremos:

- a. Percepción organizacional. Viene hacer cómo ve el trabajador a su organización y según Prieto B., (2013) “lo que un individuo siente, lo interpreta sensorialmente con el fin de relacionarlo con el entorno, de esta forma entendemos que es una cualidad subjetiva de cada persona y tiene relación con su formación, desarrollo y crianza”; si el talento está conforme con su empresa tendrá un confort y sentimiento favorable y esto favorece un clima laboral, por el contrario será negativa si el trabajador no se siente a gusto en la empresa.

El trabajador conforme con su empresa aportará para el crecimiento

y orgulloso de lo que está logrando para la empresa.

- b. Recopilación de información. “Si se quiere saber claramente la información del trabajador es identificar los causales del abandono del trabajo anterior, por eso es necesario conocer las motivaciones de su rotación. Sin embargo, muchas veces los colaboradores muestran miedo a expresar opiniones críticas o expresar quejas de empresas donde laboraron anteriormente, pero podría realizarse a través de un sistema alternativo de recopilación de información de forma anónima. Esto permitiría que el colaborador se exprese con total libertad”(Castillo, 2009).

Otra forma de que el trabajador colabore con su organización para lograr la retención y participación en la organización. Según Castillo, (2009)“El empleado comparte su conocimiento, obteniendo un claro efecto motivador, al sentirse parte de la solución de un problema”.

- c. Fomentar la autonomía. El trabajador puede asumir diversas funciones superiores a fin de lograr el desempeño óptimo, para que esto se logre necesitan el asentimiento de los empleadores, esto trae independencia y un mayor éxito y desempeño de la organización; añade a esto (Castillo, 2009) que “el trabajo que el colaborador realiza debe tener un impacto significativo en el (puede ser en el aprendizaje), en los demás (su trabajo tiene utilidad completa y es necesario a vista de los demás) y en la empresa (afecta positivamente en el desarrollo de las labores de la organización”.

El trabajador se anima si se le dota de autoridad, esto logra motivación hacia el trabajo y por consiguiente retención y fidelidad del trabajador.

2.2.2.7.1. Flexibilidad según la naturaleza del trabajo. El trabajo no tiene que ser tedioso y agobiante para el que desempeña la función, tener horarios diversificados y hacer labor desde otros lugares crea un bienestar personal. Una empresa que gestiona el talento humano verá la mejor estrategia para flexibilizar ciertas normas dentro de la organización.

2.2.2.8. Capacitación a los empleados. Los estudios realizados en el desempeño de los trabajadores mencionan que se puede realizar tres formas de capacitación entre ellas la inducción, capacitar en habilidades blandas y capacitar en sus propias carreras:

La inducción es familiarizar al trabajador a la organización, este a fin de que no haya rotación, mayor productividad, mejora las competencias del trabajador, por tanto, la empresa logrará el éxito.

Cuando se habla de habilidades básicas como la lectura, escuchar, hablar, administrar, trabajo en equipo y dirigir son competencias que servirá al trabajador para realizar su trabajo con mejor calidad.

La capacidad para gestionar la carrera del trabajador mejora la eficacia, se prepara para ascender y ser promovido y además puede tener expectativas en el mercado.

Robbins & DeCenzo, (2009) señalan que “los programas de capacitación pueden ser necesarios para las promociones, concursos de trabajo o para los aumentos salariales [...], la organización tiene la responsabilidad de asegurar que los criterios de selección para la capacitación se relacionen con el puesto, deben existir oportunidades

igualitarias en la capacitación para todos los empleados”.

2.2.2.9.Reconocimiento del desempeño de los colaboradores. Ser reconocidos implica ser conscientes que somos importantes para la organización se cumple esa necesidad según el eslabón cuarto de Maslow; Prieto B., (2013) nos menciona para la retención que “se debe tener como un deber el hecho de dar siempre reconocimiento a las personas por sus buenas intenciones y acciones ya que con esto se motiva e incentiva a que sigan comportándose de esa forma y mejorando sus procesos. [...]. Con esto estamos trabajando en pro del aumento de la fuerza de trabajo del empleado incentivando a que pongan todo su empeño en realizar bien su labor y aportamos una parte importante al tema de la satisfacción laboral, y por tanto la seguridad de que el empleado estará cada vez más comprometido con la organización y su deseo de trabajar en ella será mayor”.

Ahora el trabajador siempre está en búsqueda de alguna opinión sobre su trabajo “un muy bien, gracias, sigue así, están son consideradas tácticas de como retener al personal, es preciso por tanto, tener gerentes preparados para dar estos alicientes tan fáciles de dar, por reconocer y elogiar a los demás” (Castillo, 2009).

Ahora también no siempre hay que premiar lo mejor, por el contrario retroalimentar en las faltas. “Para que este flujo de información no se estanque, debe existir un claro modelo de comunicación interna en la empresa, basado en la confianza, la apertura, la transparencia y el espíritu de ayuda, capaz de hacer llegar a los empleados los objetivos por los que trabajar, los valores en los que creer y la misión por la que

luchar” (Castillo, 2009).

2.3. Definición de términos

- **Absentismo.-** “El absentismo se refiere a la falta de presencia de los empleados en momentos en los que normalmente deberían estar trabajando” (Chiavenato, 2007).
- **Actitud.-** “Es una predisposición a comportarnos de una determinada manera ante una situación u objeto social”(Gracia, 2011).
- **Administración pública.-** “Función del estado que consiste aplicar las leyes y cuidar de los intereses y el bienestar público” (Nebreda, 1998).
- **Ambiente Laboral.-** “Son factores del ambiente de trabajo fuera del control inmediato del individuo que modelan la salud y las conductas saludables y de riesgo” (Nebreda, 1998).
- **Beneficio.-** “Utilidad, provecho equivalente en la diferencia entre ingresos y los gastos en la operación o conjunto de operaciones con saldo favorable” (Nebreda, 1998).
- **Capital humano.** “Es el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles” (Chiavenato, 2007).
- **Compensación.-** “Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, que conforman todas las formas de pago o recompensas que se les entregan y contribuye a la satisfacción de éstos, ayudando así a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva” (Bedodo Espinoza & GiglioGallardo, 2006).
- **Competitividad.-** “La capacidad de una organización pública o privada,

lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mantener una determinada posición en el entorno socioeconómico” (Hurtado Cuartas, Darío, 2008).

- **Clima Organizacional.**- “El clima organizacional se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta”.(Chiavenato, 2007).
- **Cultura Organizacional.**- “Cultura organizacional o cultura corporativa. Es el modo en el que las personas interactúan en la organización, las actitudes predominantes, las presuposiciones subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forman parte de la cultura de la organización” (Chiavenato, 2007).
- **Eficacia Organizacional.**- “Comprende indicadores contables en términos de utilidad, ventas, facturación, gastos o de criterios parecidos. Otros como costo por unidad, porcentaje de utilidad sobre ventas, crecimiento del valor en almacén, utilización de la fábrica y del equipo, relación entre capital y facturación, capital y utilidades, etc.” (Chiavenato, 2007).
- **Evaluación de Desempeño.**- “Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización” (Chiavenato, 2009).
- **Gestión del talento humano.**- “Es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización” (Avila Villa & Orellana Criollo, 2012).

- **Incentivos.-** “Corresponde al componente variable de la compensación ya que están asociados directamente con el desempeño o productividad, es decir existe una relación directa entre lo que el empleado hace y los incentivos que obtienen”(Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo, 2006).
- **Organización.-** “Una organización es un sistema de actividades conscientementecoordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización” (Chiavenato, 2007).
- **Productividad.-** “La relación entre producción n final y factores productivos (tierra, capital, trabajo) utilizados en la producción de bienes y servicios” (HurtadoCuartas, Darío, 2008).
- **Puesto.-** “Constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto dedeberes y responsabilidades que lo separan y diferencian de los demás puestos” (Chiavenato, 2009).
- **Reclutamiento.-** “Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización” (Chiavenato, 2007).
- **Rotación de personal.-** “La expresión rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización” (Chiavenato,2007).
- **Selección de personal.-** “La selección busca entre los candidatos reclutados a losmás adecuados para los puestos que existen en la empresa,

con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (Chiavenato, 2009).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Las prácticas de gestión del talento humano influyen positivamente en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Las prácticas de gestión del talento humano influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.
- b. Existe relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización y el componente afectivo y normativo del compromiso organizativo. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable Independiente. Gestión del Talento humano

Definición Conceptual.- La conducción de un grupo de personas crea un modo de dirigir al recurso humano para que en su desempeño aplique la mejor de sus características, habilidades, potencialidades y conocimientos útiles para la organización.

2.5.2. Variable Dependiente. Retención del personal

Definición Conceptual.- Es un proceso que nos sirve para

conservar e impedir que el personal se retire o salga de una organización, la retención del personal permite tener el recurso humano adecuado para la empresa u organización, la retención de los trabajadores con buen desempeño y capacidades resaltantes logran el éxito de la empresa.

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

2.6.1. Variable Independiente. Gestión del Talento humano

Dimensiones	Indicadores	Sub indicadores	Item	Instrumento
RECLUTAMIENTO	-Existencia de planes de largo plazo	1 = Nunca (bajo) 2= A veces (medio) 3 = Siempre (alto)	1	Anexo N° 1 ESCALA DE LIKERT
	-Previsión del plan operativo.		2	
	-Coordina, planifica estratégicamente los puestos de trabajo.		3	
	-Utiliza diagnósticos situacionales y análisis de información.		4	
	-Realiza análisis de puestos.		5	
	-Usa base de datos que registra candidatos para la empresa.		6	
	-Usa un sistema de información del Personal.		7	
	-Se actualiza el sistema de información del personal permanentemente		8	
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	-Oportunidad en las pruebas de selección	1 = Nunca (bajo) 2= A veces (medio) 3 = Siempre (alto)	1	Anexo N° 1 ESCALA DE LIKERT
	-Pruebas contienen condiciones necesarias para el puesto.		2	
	-Pruebas corresponden al puesto.		3	
	-Las evaluaciones son permanentes para acceder al puesto.		4	
	- Entrevistas adecuadas para un puesto.		5	
	- Entrevistas contienen factores de éxito para ocupar un puesto de trabajo.		6	
	- Técnicas de selección se ejecutan por personal idóneo.		7	
	- Técnicas evalúan adecuadamente a las personas para un puesto.		8	

	-Existencia de procesos de inducción.		1	
INCORPORACIÓN DELTALENTO HUMANO	-Existe ayuda profesional o mentorización para mejorar capacidades	1 = Nunca (bajo) 2= A veces (medio) 3 = Siempre (alto)	2	Anexo N° 1 ESCALA DE LIKERT
	-Uso de procesos para potenciar capacidades y habilidades.		3	
	-Busca mejorar aspectos laborales, personales y de relación laboral.		4	
	-Se da importancia a temas como cultura organizacional.		5	
	-Se tiene un buen clima laboral.		6	
	- Se percibe una buena comunicación organizacional.		7	
	-Existe Sinergia laboral		8	
CAPACITACIÓN DELTALENTO HUMANO	-Se evalúa el desempeño.	1 = Nunca (bajo) 2= A veces (medio) 3 = Siempre (alto)	1	Anexo N° 1 ESCALA DE LIKERT
	-Realiza programas de capacitación.		2	
	-Realiza programas de capacitación.		3	
	-Entrenamiento permanente para el puesto.		4	
	-Trabajadores participan en programas de desarrollo de capacidades		5	
	-Se Diagnostican las necesidades de capacitación en los puestos		6	
	- Realizan acciones para el plan de capacitación.		7	
	- La capacitación es acorde con la necesidad de los puestos.		8	

2.6.2 Variable Dependiente. Retención del personal

Dimensiones	Indicadores	Sub indicadores	Item	Instrumento
RETENCIÓN DEL PERSONAL	-Motivación permanente al trabajador.	1 = Nunca (bajo) 2= A veces (medio) 3 = Siempre (alto)	1	Anexo N° 2 ESCALA DE LIKERT
	-Se mantiene un alto potencial en los trabajadores.		2	
	-Se brinda beneficios sociales		3	
	-Se usa incentivos o sueldos que responde a las expectativas profesionales.		4	
	-Los compañeros de trabajo poseen características idóneas para el puesto.		5	
	-La relación laboral es buena.		6	

-Tiene todos los recursos para sus labores.	7
-El Nivel directivo y los jefes escuchan sus ideas.	8

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Según su naturaleza: cuantitativa Según la orientación: básica

Según el tiempo de ocurrencia: retrospectivos Según su alcance temporal: transversal

Según la intervención del investigador: observacional

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es relacional pues pretende analizar la relación de las dos variables de la investigación.

3.3. Métodos de investigación

Se establece como método cuya validez es amplia actualmente el método general inductivo - deductivo y según lo señala Hernandez Sampieri et al., (2014) "la investigación oscila entre los esquemas de pensamiento inductivo y deductivo, además de que por parte del investigador se necesita un enorme dinamismo en el proceso".

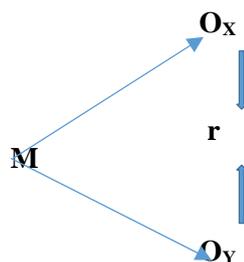
A partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría. A partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético deductivo (Hernandez Sampieri et al., 2014).

3.4. Diseño de investigación

Diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se consideró no experimental, según Hernandez Sampieri et al., (2014), “lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”.

“En estos casos el diseño apropiado (con un enfoque no experimental) es el transversal o transeccional. Ya sea que su alcance inicial o final sea exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo” (Hernandez Sampieri et al., 2014).

A continuación, se presente el esquema:



Donde:

M : Personal de concentradora de minas buenaventura. Unidad. Uchucchacua.

X : Es la variable Gestión del talento humano

Y : Es la variable Retención del personal

O : Observaciones

r : Es la relación entre las variables.

3.5. Población y muestra

En esta investigación la población estuvo conformada por 126 trabajadores de las minas de Buenaventura – Unidad de Uchucchacua- Cerro de Pasco, donde aplicando la fórmula estadística para poblaciones finitas, se halló la siguiente muestra:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (1 + \frac{N * p * q}{e^2})}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 126 * (0.20) * (0.80)}{(0.05)^2 * (125) + (1.96)^2 * (0.20) * (0.80)}$$
$$n = \frac{3.84 * 126 * (0.16)}{0.0025 * (125) + 3.84 * (0.16)}$$
$$n = \frac{3.84 * 20.16}{0.3125 + 0.6144}$$
$$n = \frac{77.4144}{0.9269}$$

$$n = 83.519$$

$$n = 84$$

Donde: n = Tamaño de la muestral

Z = Coeficiente de

confianza de 95% = 1.96

Variabilidad negativa 20

q = Variabilidad positiva 80 e = Margen de error 0.05

N = Tamaño de la población = 126

De esta forma, el tamaño de la muestra estuvo conformado por 84 personales del área de Concentradora de las minas de Buenaventura – Unidad de Uchucchacua - Cerro de Pasco.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, mientras que el instrumento fue el Cuestionario para ser llenado por los trabajadores que laboran en la Empresa Buenaventura, caracterizada por:

Objetivo: La encuesta tuvo por finalidad obtener datos útiles para la investigación de parte del personal de concentradora de cómo aprecian la gestión del talento humano por parte de la Empresa Buenaventura.

Carácter de aplicación: La aplicación del instrumento sobre gestión del talento humano fue anónimo, para que se responda con toda sinceridad.

Estructura: El cuestionario evaluó lo siguiente sobre el talento humano:

- a) Su reclutamiento.
- b) Su selección.
- c) Su incorporación.
- d) Su capacitación.

Para medir la variable retención del personal se hizo uso del cuestionario que ha sido modificado de Likert para respuestas de tipo objetivas con marcar la alternativa presentada para examinar la retención del personal del área de concentradora de las Minas Buenaventura, la escala de Likert.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el presente estudio, los datos fueron anotados por el encuestador y se procedió a transcribir al programa Excel de Microsoft Office y el software estadístico SPSS, versión 22.0 para Windows. Mientras que, en el análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Las pruebas utilizadas fueron: Chi cuadrado de Pearson o r de Pearson y Correlación de Spearman.

3.8. Tratamiento estadístico

Para la estadística descriptiva, el tratamiento estadístico se hará mediante la presentación de tablas de frecuencias respecto a los datos encontrados en la muestra por lo cual se hicieron la encuesta teniendo las alternativas consignadas: Siempre (3). A veces (2). Nunca (1); por su parte, para la estadística inferencial, el tratamiento estadístico se hará mediante el método paramétrico regresión lineal y el coeficiente de correlación de Pearson. Se verificó que las hipótesis presentadas estén en relación con estos métodos.

3.9. Orientación ética, filosófica y epistémica

La presente investigación se realizó conforme a todos los lineamientos que regulan la ética en la investigación, siempre se tiene en cuenta los valores, principios y criterios filosóficos y epistémicos, también los datos que se recolectaron fueron anónimos y que los datos obtenidos serán para fines de este estudio. Teniendo en consideración que nuestra investigación se ha dado en hechos verídicos que no están separados de la realidad y que contribuirán enriqueciendo la ciencia, en beneficio de la sociedad guardan todos los parámetros de las declaraciones nacionales e internacionales de ética en la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo

Se realizó el Cuestionario dirigida a los trabajadores que laboran en el área de Concentradora en la unidad Uchucchacua de las Minas Buenaventura, para obtener información de cómo perciben la gestión del talento humano el personal que labora regularmente, siendo de carácter anónimo lo que permitió tener la información sincera del personal. Para lo cual se programaron los días para realizar la encuesta. De igual manera se realizó un cronograma para que puedan registrar el cuestionario, programándose alternadamente los horarios y respetando los protocolos de la pandemia.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Habiendo recopilado la información de las variables estudiadas a continuación, presentamos los resultados obtenidos en tablas de frecuencias y gráficos.

Tabla 1

Prácticas de Gestión del Talento Humano y la Retención del Personal de

Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco

2018.

Variable Gestión de talento humano	Variable Retención del personal									
	F	%	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	total	%
Bajo	27	32	19	23					46	28
Medio	39	46			51	60			90	53
Alto	18	22					14	17	32	19
total	84	100	19	23	51	60	14	17	168	100.00

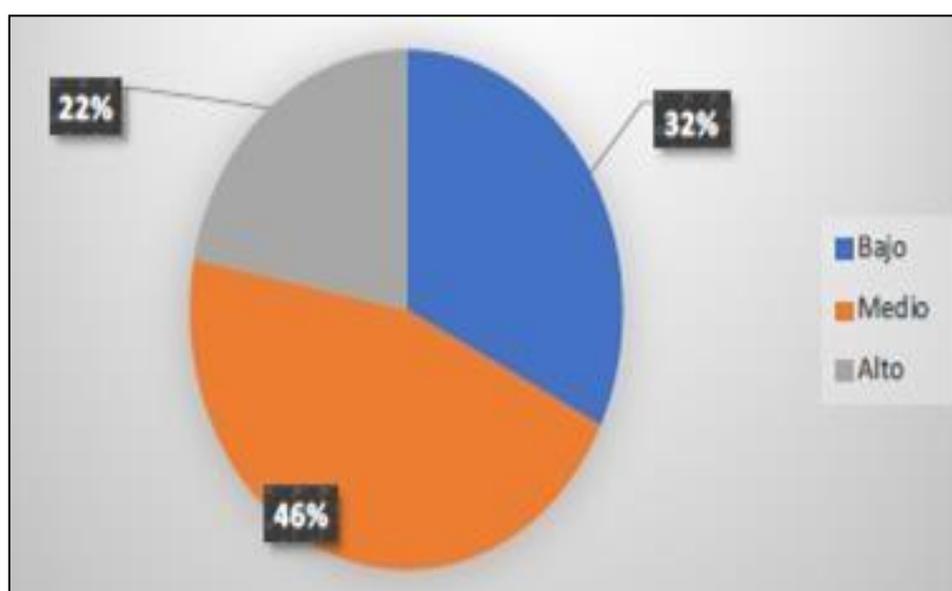
Chi – cuadrado de Pearson= 0.62 g.l. = 4 *** < .001

Correlación de Spearman = 0.641

Fuente: Encuesta al personal de concentradora.

Figura 1

Prácticas de Gestión del Talento Humano y la Retención del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.



Fuente: Tabla 1

En la tabla 1 y figura 1, se puede observar conforme la recolección de los datos cuando se hizo la prueba de correlación en el software SPSS se obtuvo los resultados que a continuación mencionamos:

Comentario: Se observa que el valor p decisión = $0.001 < 0.05$, se puede asegurar que las prácticas que realiza la empresa sobre gestión del talento humano influyen positivamente en la retención del personal que labora en la concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco. Entonces ambas variables se relacionan directa y significativamente alcanzando una correlación de 0.62%. Por consiguiente, en el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano influyen integral y sinérgicamente en la retención del personal.

Tabla 2

Prácticas de Gestión del Talento Humano y el Componente Continuidad del Compromiso Organizacional en la Disminución de la Intención de Abandono del Talento Humano Minas Buena Ventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Variable Gestión de talento humano	Variable Componente Continuidad del Compromiso Organizacional									
	F	%	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	total	%
Bajo	27	32	28	33					55	33
Medio	39	46			44	53			83	49
Alto	18	22					12	14	30	18
total	84	100	28	33	44	53	12	14	168	100.00

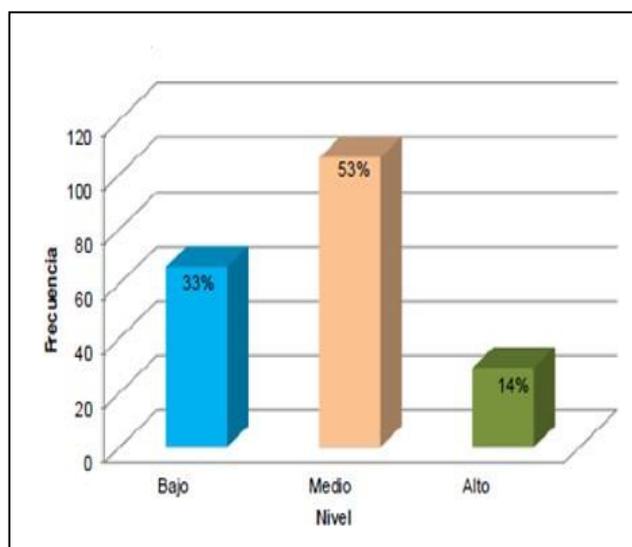
Chi – cuadrado de Pearson= 0.7601 g.l. = 4 *** < .001

Correlación de Spearman = 0.7765

Fuente: Encuesta al personal de concentradora.

Figura 2

Prácticas de Gestión del Talento Humano y el Componente Continuidad del Compromiso Organizacional en la Disminución de la Intención de Abandono del Talento Humano Minas Buena Ventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.



Fuente: Tabla 2

En la tabla 2 y figura 2, se puede observar conforme la recolección de los datos cuando se hizo la prueba de correlación en el software SPSS se obtuvo los resultados que a continuación mencionamos:

Comentario: Se observa que el valor $p = 0.001 < 0.05$, se puede asegurar que las prácticas que realiza la empresa sobre gestión del talento humano se relacionan con el componente continuidad del compromiso organizacional e influyen disminuyendo la intención de abandono del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018. Entonces ambas variables se relacionan directa y significativamente

alcanzando una correlación en un nivel aceptable de 0.76%. Por consiguiente, en el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano influyen integral y sinérgicamente en el fortalecimiento de las dimensiones del compromiso organizacional.

Tabla 3

Gestión del Talento Humano y Componente Afectivo del Compromiso Organizacional del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro dePasco 2018.

Variable Gestión de talento humano	Variable Componente Afectivo del Compromiso Organizacional									
	F	%	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	total	%
Bajo	27	32	28	33					55	33
Medio	39	46			47	56			86	51
Alto	18	22					9	11	27	16
total	84	100	28	33	47	56	9	11	168	100.00

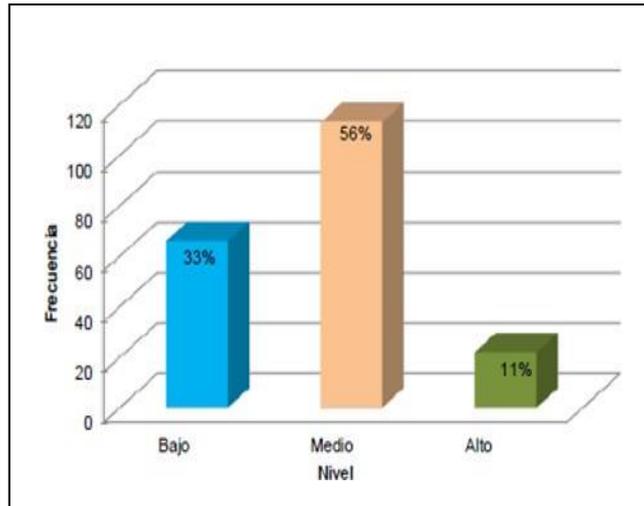
Chi – cuadrado de Pearson= 0.7189 g.l. = 4 *** < .001

Correlación de Spearman = 0.741

Fuente: Encuesta al personal de concentradora.

Figura 3

Gestión del Talento Humano y Componente Afectivo del Compromiso Organizacional del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro dePasco 2018.



Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 3, se puede observar conforme la recolección de los datos cuando se hizo la prueba de correlación en el software SPSS se obtuvo los resultados que a continuación mencionamos:

Comentario: Se observa que el valor p decisión = $0.001 < 0.05$, se puede asegurar que las prácticas que realiza la empresa sobre gestión del talento humano se relacionan con el componente afectivo del compromiso organizacional del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018. Entonces ambas variables se relacionan directa y significativamente alcanzando una correlación de nivel aceptable de 0.71%. Por tanto, con el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano se interrelacionan integral y sinérgicamente con el componente afectivo del compromiso organizacional.

Tabla 4

Gestión del Talento Humano y Componente Normativo del Compromiso Organizacional del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Variable	Variable Componente Normativo del Compromiso Organizacional
----------	---

Gestión de talento humano	F	%	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	total	%
Bajo	27	32	19	22					46	27
Medio	39	46			61	73			100	60
Alto	18	22					4	5	22	13
total	84	100	19	22	61	73	4	5	168	100.00

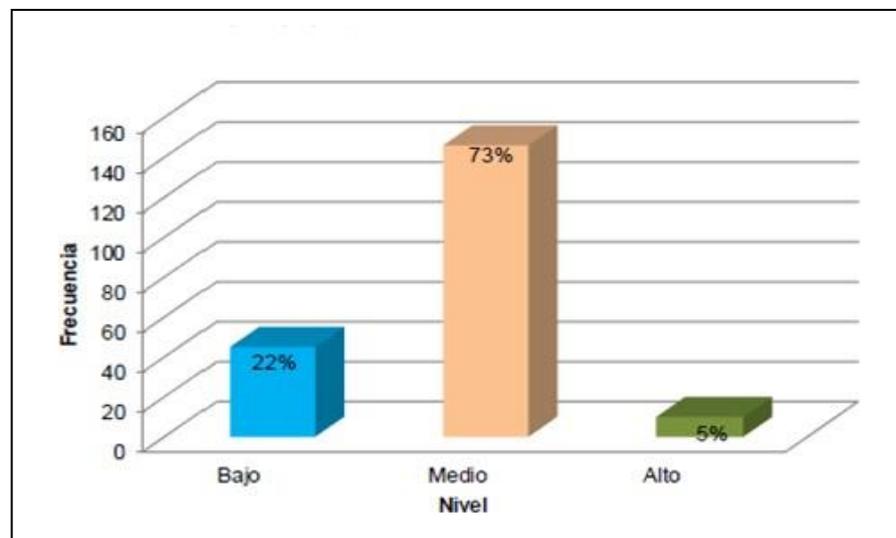
Chi – cuadrado de Pearson= 0.582 g.l. = 4 *** < .001

Correlación de Spearman = 0.541

Fuente: Encuesta al personal de concentradora.

Figura 4

Gestión del Talento Humano y Componente Normativo del Compromiso Organizacional del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.



Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 4, se puede observar conforme la recolección de los datos cuando se hizo la prueba de correlación en el software SPSS se obtuvo los resultados que a continuación mencionamos:

Comentario: Se observa que el valor p decisión = $0.001 < 0.05$, se puede asegurar que las prácticas que realiza la empresa sobre gestión del talento humano se relacionan con el componente normativo del compromiso organizacional del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco. Entonces ambas variables se relacionan directa y significativamente alcanzando una correlación de nivel aceptable de 0.582%. Por tanto, con el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano se interrelacionan integral y sinérgicamente con el componente normativo del compromiso organizacional.

Tabla 5

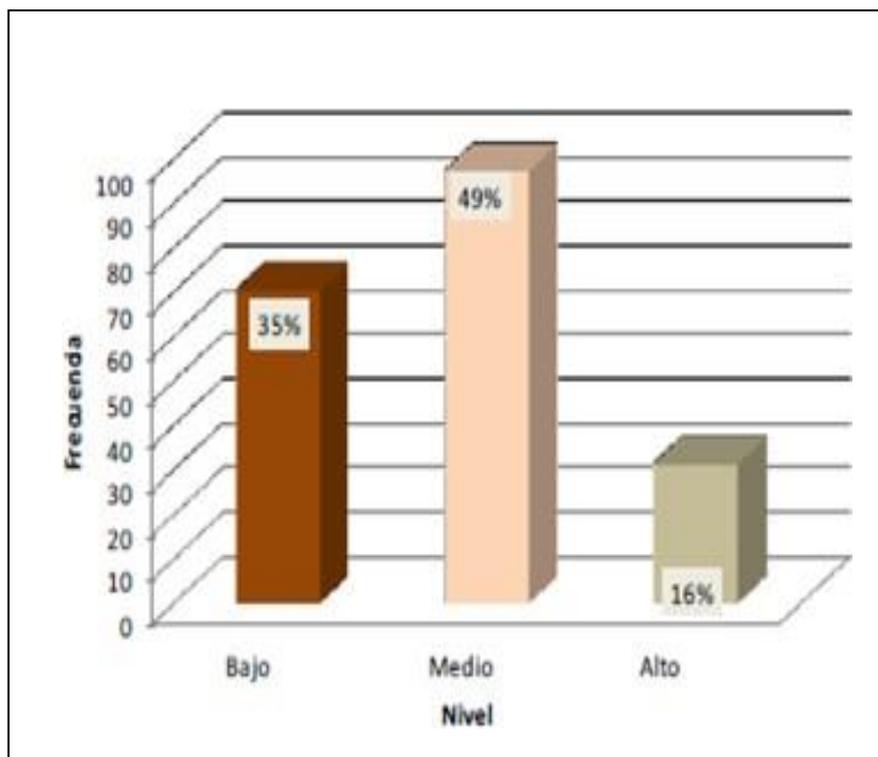
Prácticas de Gestión en el Área de Trabajo del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Hi
Bajo	29	35	35
Medio	41	49	84
Alto	14	16	100
total	84	100	

Fuente: Encuesta al personal de concentradora.

Figura 5

Prácticas de Gestión en el Área de Trabajo del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.



Fuente: Tabla 5

En la tabla 5 y figura 5, se observa en la tabla de frecuencia de los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización en las prácticas gestión en la retención del talento humano en el área de trabajo que el 35% de los encuestados manifiestan que esta dimensión es de nivel bajo, el 49% señalan que es de nivel medio y el 16% consideran que es de nivel alto. Por consiguiente, podemos observar la tendencia central de la opinión con variaciones a ambos lados de la tendencia.

De lo anterior se deduce, que casi la mitad de los encuestados sienten que la gestión organizativa en el área de trabajo está en un nivel medio o aceptable para el trabajo.

Tabla 6

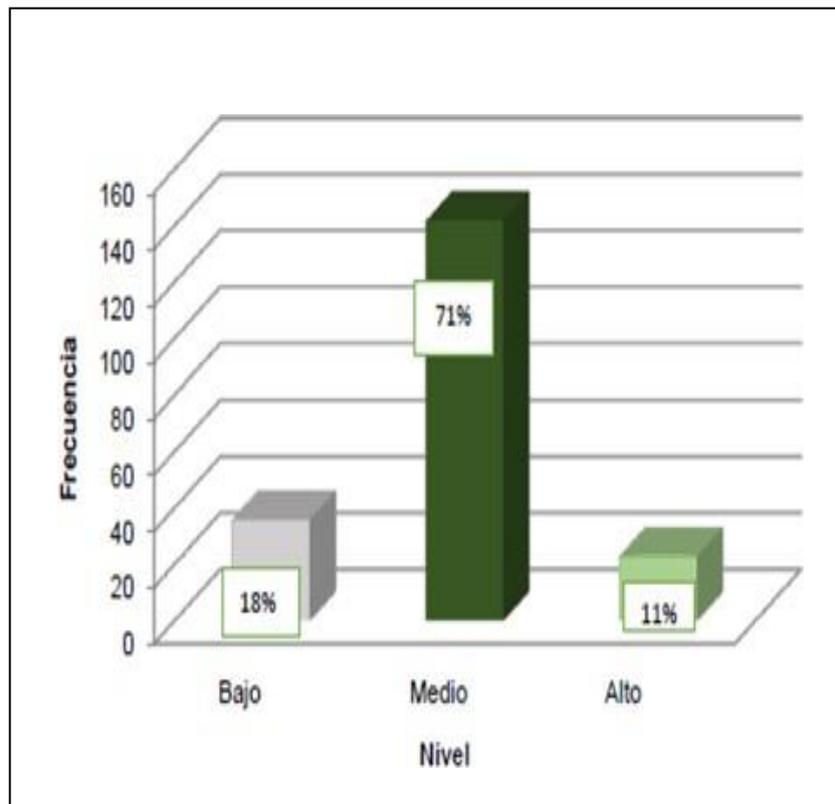
Experiencia Organizacional de Dirección del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Hi
Bajo	15	18	18
Medio	60	71	89
Alto	9	11	100
total	84	100	

Fuente: Encuesta al personal de concentradora.

Figura 6

*Experiencia Organizacional de Dirección del Personal de Concentradora
Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.*



Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y figura 6, se observa en la presente tabla de frecuencia los resultados promedios de la experiencia organizacional de dirección de las prácticas de gestión en la retención del talento humano, se observa que el 18%

de los encuestados manifiestan que esta dimensión es de nivel bajo, el 71% señalan que es de nivel medio y el 11% comentan que es de nivel alto. Por consiguiente, se puede observar que la tendencia central es muy marcada.

De lo anterior se desprende, que el nivel medio de dirección es la práctica de gestión del talento humano que predomina en la organización.

Tabla 7

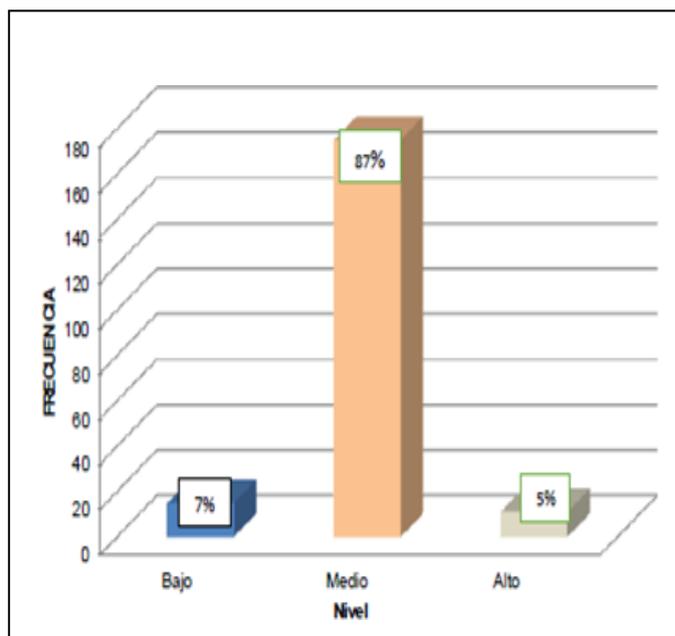
Ambiente del Trabajo de las Prácticas de Gestión de Retención del Talento Humano del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Hi
Bajo	6	7	7
Medio	73	87	95
Alto	5	5	100
total	84	100	

Fuente: Encuesta al personal de concentradora.

Figura 7

Ambiente del Trabajo de las Prácticas de Gestión de Retención del Talento Humano del Personal de Concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.



Fuente: Tabla 7

En la tabla 7 y figura 7, se observa en la presente tabla de frecuencia los resultados promedios de la dimensión ambiente del trabajo de las prácticas de gestión de retención del talento humano, se observa que el 7% de los encuestados manifiestan que esta dimensión es de nivel bajo, el 87% señalan que es de nivel medio y el 5% comentan que es de nivel alto.

De lo anterior se desprende, que el nivel medio de ambiente de trabajo, que crea un clima laboral favorable es la práctica de gestión del talento humano que más predomina en la organización.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ha Las prácticas de gestión del talento humano influyen positivamente en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Ho Las prácticas de gestión del talento humano influyen negativamente en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Toma de decisión estadística

Cuando valor $p < 0.05$, se Acepta la Hipótesis

Alternativa (Ha) Cuando valor $p > 0.05$, se Acepta la

Hipótesis Nula (Ho).

Contraste estadístico de la hipótesis

Se relacionaron las variables: práctica de gestión del talento humano y la retención del personal de concentradora (Tabla 1), para lo cual se usó la ji-cuadrado, lo que permitió conseguir las correlaciones de Pearson y de Spearman, tanto para variables cuantitativas o cualitativas; se construyeron las tablas de contingencia con todos los datos que proporcionaron los trabajadores que fueron encuestados.

Por tanto, según la Tabla 1. ambas variables se relacionan directa y significativamente alcanzando una correlación de 0.62%. Por consiguiente, en el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano influyen integral y sinérgicamente en la retención del personal.

a) Hipótesis Específica

Ha Las prácticas de gestión del talento humano influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Ho Las prácticas de gestión del talento humano no influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de

la intención de abandono del talento humano. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Toma de decisión estadística

Cuando valor $p < 0.05$, se Acepta la Hipótesis

Alternativa (Ha) Cuando valor $p > 0.05$, se Acepta la

Hipótesis Nula (Ho).

Contraste estadístico de la hipótesis

Se relacionaron las variables: prácticas de gestión del talento humano y el componente continuidad del compromiso organizacional en la disminución de la intención de abandono del talento humano (Tabla 2), para lo cual se usó la ji-cuadrado, lo que permitió alcanzar las correlaciones de Pearson y de Spearman, tanto para variables cuantitativas o cualitativas; se construyeron las tablas de contingencia con todos los datos que proporcionaron los trabajadores que fueron encuestados.

Por lo tanto, según la Tabla 2. En el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano influyen integral y sinérgicamente en el fortalecimiento de las dimensiones del compromiso organizacional.

b) Hipótesis Específica

Ha Existe relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización y el componente afectivo y normativo del compromiso organizativo. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Ho No existe relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización y el

componente afectivo y normativo del compromiso organizativo. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

Toma de decisión estadística

Cuando valor $p < 0.05$, se Acepta la Hipótesis

Alternativa (Ha) Cuando valor $p > 0.05$, se

Acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Contraste estadístico de la hipótesis

Se relacionaron las variables: la gestión del talento humano y el componente afectivo del compromiso organizacional (Tabla 3), para lo cual se usó la ji-cuadrado, lo que permitió alcanzar las correlaciones de Pearson y de Spearman, tanto para variables cuantitativas o cualitativas; se construyeron las tablas de contingencia con todos los datos que proporcionaron los trabajadores que fueron encuestados.

Toma de decisión estadística

Cuando valor $p < 0.05$, se Acepta la Hipótesis

Alternativa (Ha) Cuando valor $p > 0.05$, se Acepta la

Hipótesis Nula (Ho).

Contraste estadístico de la hipótesis

Se relacionaron las variables: la gestión del talento humano y el componente normativo del compromiso organizacional (Tabla 4), para lo cual se usó la ji-cuadrado, lo que permitió alcanzar las correlaciones de Pearson y de Spearman, tanto para variables cuantitativas o cualitativas; se construyeron las tablas de contingencia con todos los datos que proporcionaron los trabajadores que fueron encuestados.

Sometidos a la correlación en el programa SPSS se decide, por lo tanto, según la Tabla 3 y Tabla 4 que con este resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano influyen integral y sinérgicamente en el fortalecimiento de las dimensiones del compromiso organizacional, tanto en el componente afectivo y normativo.

4.4. Discusión de resultados

Las competencias de la gerencia de recursos humanos son diversas, pero sobre todo una función primordial es la de formar equipos de trabajo donde se evidencie que las competencias y el cumplimiento del desempeño sea lo primero y fundamental, también evaluarlos a través de indicadores para lograr trabajadores comprometidos con la organización.

Un líder ya sea un jefe, director o gerente que está a cargo del manejo del recurso humano es esencial que conozca la realidad de las causas que determinan la retención del personal, qué perciben sus trabajadores acerca del ambiente laboral y cuáles son los factores que mejoran sus relaciones interpersonales, es decir, aquellas que contribuyen a su afectividad, continuismo y la normativa. El conocer esas características del recurso humano a su cargo le permitirá planificar acciones para perfeccionar las prácticas de gestión del talento humano, elevar la rentabilidad y por consiguiente un trabajo más cualificado, mejorar las relaciones entre los trabajadores y lograr que la organización sea competente, por ello, la gestión del talento humano constituye la piedra angular de la organización.

En el presente estudio nos planteamos como objetivo determinar la influencia de las prácticas de gestión en la retención del talento humano y si estos se relacionan con el compromiso organizacional del personal de

concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018. Los resultados que se obtuvieron demuestran que se vienen consolidando un conjunto homogéneo de prácticas de gestión del talento humano en la empresa.

Cuando hablamos del componente afectivo del compromiso organizacional en el área de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua, se cumple con realizar dos prácticas que la gestión percibe:

1. El área de trabajo desde la percepción del personal de concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua.
2. El ambiente de trabajo que crea un clima laboral en el personal.

Conforme a lo anterior, estos componentes emocionales que el personal establece con su organización, por lo que se identifica y compromete, como afirma (Strömgren et al., 2016) “el capital social está fuertemente relacionado con la satisfacción laboral y el compromiso activo con las mejoras clínicas” al igual que los servidores de salud los trabajadores del área de concentradora de la empresa logran demostrar ese componente afectivo clave para la organización.

Se concluye que existe un nivel medio (87%) de ambiente de trabajo, que crea un clima laboral favorable y esta es la práctica de gestión del talento humano que más predomina en la organización, coincide con lo descrito por Sarmiento Mosquera & Torres Murillo, (2017) que menciona que “el clima laboral en el que se desenvuelven...que en una gran mayoría de casos es olvidada por las organizaciones y son el motor de cada día y que influye de manera directa dentro de los resultados que la empresa”

Cuando analizamos el componente normativo del compromiso organizacional, al respecto, identificamos una práctica de gestión:

1. La experiencia organizacional de dirección.

Se evidencia que sólo la práctica de una dirección adecuada fue considerada en el nivel medio (71%) de dirección es la práctica de gestión del talento humano que predomina en la organización e influye en la retención del personal, el cual alude a lo descrito por Sallán et al., (2010) “individuos que presentan compromiso de continuidad o compromiso de costes sienten la necesidad de pertenecer a la organización, sin que existan necesariamente vínculos emocionales con ésta. Un individuo con compromiso de continuidad elevado percibe que necesita permanecer en la organización”, esto mejorará la ubicación del trabajador en la estructura organizativa del área de concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua.

El estudio menciona que las prácticas de gestión del talento humano mejora la retención del trabajador, se demuestra por lo señalado por Rivero & Dabos, (2017) “ estudios asumen que todos los empleados son gestionados de forma homogénea, no dejande ser relevantes para comprender ciertos principios subyacentes de la gestión diferencialde la fuerza laboral”.

Mafud et al., (2015) “las perspectivas de futuro influyen en el compromiso porque las recompensas extrínsecas entregadas por la organización harán que un empleado desee continuar siendo miembro de la misma... la socialización organizacional hace que un trabajador se sienta satisfecho laboralmente”

Con respecto al componente de continuidad del compromiso organizacional. Las respuestas del personal dadas en el cuestionario en la mayor parte manifestaron en general que las prácticas de gestión del talento humano

disminuyen la intención de abandono; esto debido a mayor participación del personal en los aspectos operativos y de gestión en la organización.

Con respecto a los antecedentes y el marco teórico mencionan que la inversión tanto de tiempo y esfuerzo que se generarían serían costosos cuando un trabajador deja la organización, estos costos financieros, físicos o psicológicos debido al abandono que crea al retirarse el personal, fue revisada por Mafud et al., (2015) “el compromiso de continuarse el que está relacionado con los costos de abandonar la organización por los beneficios que se reciben”; esto fue revisado y se relaciona con el compromiso y la participación del personal, lo que mejoraría su permanencia en la organización.

La hipótesis general planteada se ha comprobado con un valor $p = 0.001 < 0.05$, asegurando que las prácticas de gestión influyen positivamente en la retención del talento humano y contribuyen a mejorar el compromiso organizacional del personal del área de concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua. Ambas variables se relacionan directa y significativamente alcanzando una correlación de 0.62%. Por consiguiente, en el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano influyen integral y sinérgicamente en la retención del personal.

Al analizar los resultados del estudio estos tienen relación con la propuesta de Rojas Maldonado, Z. (2019) donde demostraron que “la gestión del talento humano, puede influenciar positivamente en el compromiso organizativo y en consecuencia reducir la decisión de abandono de dicho personal”.

Del mismo modo en la revisión de Rojas Meléndez, R. (2019) menciona “al finalizar nuestra investigación hemos podido concluir que la gestión del

talento humano es determinante en el desempeño laboral de los trabajadores de una organización”.

Las organizaciones deben adoptar innovaciones en su manera de gestionar los recursos humanos para retener ese talento fundamental para el fortalecimiento de la empresa, como menciona Alonso Martín, (2008) “la satisfacción laboral es de gran interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y porque muchas evidencias demuestran que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar”

Debemos mencionar que cuando explica sobre compromiso organizacional de Pilo et al., (2013) dice que existe tal compromiso entre los “miembros de una organización cuando las personas se compenetran con la misma, con sus creencias, valores y metas principales de la organización o cuando los objetivos de la empresa y los objetivos individuales están muy integrados o son completamente congruentes”

En el análisis de la Hipótesis Específica, con el valor $p = 0.001 < 0.05$, se han relacionado las variables: prácticas de gestión en la retención del talento humano y el componente continuidad del compromiso organizacional. Coincide con lo expresado por Chiavenato, (2007) “la retención de los recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales y de higiene y seguridad en el trabajo”, estas actividades son de conservación que realizan las organizaciones como un plan de continuidad, así evitar los costos que traen el retiro o el abandono del lugar del empleo.

Lo encontrado en la presente investigación tiene coherencia con la investigación de Córdova Benites, (2014) que confirmó “la relación existente entre la motivación y la retención del talento humano... este último es el factor clave en la organización, por lo que mantenerlo motivado y comprometido, debe ser la atención principal de los directivos de la organización”.

En relación a la hipótesis específica, que se ha comprobado con un valor de $p = 0.001 < 0.05$, que las prácticas de gestión en la retención del talento humano contribuyen a mejorar el componente afectivo y Normativo del compromiso organizacional del personal del personal del área de concentradora Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua. Las variables se relacionan de manera directa y significativa, y alcanza una correlación de nivel aceptable de 0.71%. Por tanto, este resultado señala que los ejes que conforman las prácticas de gestión de talento humano influyen de forma integral y sinérgica en el fortalecimiento de las dimensiones del compromiso organizacional. El componente afectivo (emocional), y su afán de disfrutar su permanencia en la organización. En el presente estudio los resultados logrados coinciden con lo hallado por Barraza Macías, A. & Acosta Chávez, M. (2008) demostrando que “a diferencia de los docentes de educación básica, los de educación media superior tienen mayor compromiso organizacional; además se reafirma la prevalencia de la dimensión afectiva del compromiso organizacional entre ellos”; esto mejora la continuidad del docente. Al mismo tiempo los resultados coinciden con Barahona Bravo, (2020) “las condiciones laborales que afrontan los colaboradores en el tema económico se ve compensada por otros intereses personales como la cercanía de la familia ... que por la comodidad del

trabajador tienen un peso en la retención del personal” valorando el componente afectivo y satisfacción del trabajador lo cual crea su compromiso con el trabajo.

Encontramos a la vez coincidencia con los resultados del trabajo de Figueroa Isaza, (2014) “las principales estrategias de retención de las entidades del sector minero en Colombia, se basan en compensaciones esencialmente de tipo monetario, complementadas con otras fundamentadas en reconocimientos por méritos y el establecimiento de condiciones de bienestar integral”

De los resultados obtenidos en el presente estudio afirmamos que las prácticas de gestión en la retención del talento humano contribuyen a mejorar el componente normativo del compromiso organizacional del personal de concentradora. El compromiso normativo muestra un nivel medio ya que existe mucho personal contratado de empleos temporales, esta condición incide a que el personal no se integre totalmente a la empresa sabiendo su condición; ya que como lo afirma Aldana et al., (2017) “el compromiso normativo por el cual el empleado está unido a la organización por sentimientos de obligación y deber, pues esos efectos son los que motivan a comportarse apropiadamente, el hacer lo que es correcto para la organización” es conveniente por tanto gestionar para lograr la correspondencia en ese compromiso.

CONCLUSIONES

Conforme a lo planteado en la hipótesis: “Las prácticas de gestión del talento humano influyen positivamente en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018”, y a fin de responder a los objetivos específicos mencionados en el presente estudio y en concordancia con el objetivo general; determinar la influencia de las prácticas de gestión del talento humano en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018 y luego de recolectar, analizar y razonar lo hallado presentamos las conclusiones:

1. Se concluye que las prácticas de gestión del talento humano como la gestión del área de trabajo, dirección y ambiente de trabajo influyen en la retención del personal que labora en la concentradora. Minas Buenaventura - Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco. La relación de las variables es directa y significativa, alcanzando una correlación de 0.62%. Por consiguiente, en el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano influyen integral y sinérgicamente en la retención del personal.
2. Las prácticas de gestión del talento humano influyen positivamente y se relacionan de manera directa con el componente de continuidad del compromiso organizativo, lo que permite disminuir la intención de abandono del talento humano en Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018. La relación de las variables es directa y significativa, alcanzando una correlación en un nivel aceptable de 0.76%. Por consiguiente, con el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano influyen integral y sinérgicamente en el fortalecimiento de las dimensiones del compromiso organizacional.

3. Existe relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y experiencias con la organización como gestión del área de trabajo, dirección y ambiente laboral y los componentes afectivo y normativo del compromiso organizativo en el personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.

- Se relacionan con el componente afectivo del compromiso organizacional del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua. Cerro de Pasco 2018. La relación de las variables es directa y significativa, alcanzando una correlación de nivel aceptable de 0.71%. Por consiguiente, con el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano se interrelacionan integral y sinérgicamente con el componente afectivo del compromiso organizacional.
- Se relacionan con el componente normativo del compromiso organizacional del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua. Cerro de Pasco 2018. La relación de las variables es directa y significativa, alcanzando una correlación de nivel aceptable de 0.582%. Por consiguiente, con el presente resultado se puede afirmar que los ejes de las prácticas de gestión de talento humano se interrelacionan integral y sinérgicamente con el componente normativo del compromiso organizacional.
- Que un 49% de los encuestados perciben que la gestión organizativa en el área de trabajo está en un nivel medio o aceptable para el trabajo.
- Que un 71% de los encuestados perciben que la dirección como práctica de gestión del talento humano es de nivel medio en la organización.

- Que un 87% de los encuestados perciben que el nivel medio de ambiente de trabajo, que crea un clima laboral favorable es la práctica de gestión del talento humano que más predomina en la organización.

RECOMENDACIONES

A continuación, recomendamos lo siguiente:

1. A todos los profesionales que asuman la función de gestionar los recursos humanos se les recomienda realizar continuas evaluaciones en el nivel afectivo del trabajador, debido a que su desempeño laboral y su permanencia en la organización serán mutuamente dependientes de cubrir esas necesidades afectivas.
2. Fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional en las organizaciones, a través de planes de capacitación que aborde temas de clima y cultura organizacional, estas acciones consolidarán la continuidad, reducirán la alta rotación del personal y por consiguiente la posibilidad de abandono.
3. Para el tema de continuidad del personal, recomendamos realizar un programa de reconocimiento al desempeño, a fin de estimular el esfuerzo y premiar la dedicación en la actividad laboral que se desempeñan.
4. Recomendar para el componente normativo, que la gestión desarrolle programas de promoción del personal; para que los trabajadores se sientan valorados por las funciones que desempeñan y que en sus nuevos puestos de trabajo puedan desarrollar al máximo sus habilidades y competencias.
5. La presente investigación debe considerarse como un referente para mejorar el área de recursos humanos de las organizaciones y adoptar un sistema de gestión del talento Humano.
6. Se recomienda realizar estudios experimentales de corte longitudinal y de nivel aplicativo que desarrolle programas de fortalecimiento del talento humano con grupos de comparación de otras unidades operativas de las empresas mineras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, E. E. A., Castillo, J. T., & Guerra, M. L. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla— Colombia*. 11.
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622008000100002>
- Avila Villa, J. P., & Orellana Criollo, R. I. (2012). *Propuesta de un diseño de gestión por competencias para el talento humano en el proyecto de exploración minera de IAMGOLD Ecuador S. A. período 2012* .
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/1102>
- Balarezo C. 2015. (s. f.). Recuperado 19 de febrero de 2022, de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/660/2015_MAOD_P_13-1_02_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barahona Bravo, R. (2020). *Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión del talento humano*.
- Barraza Macías, A. & Acosta Chávez, M. (2008). (s. f.). Recuperado 26 de febrero de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Bedodo Espinoza, V., & Giglio Gallardo, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>
- Carlos Antonio Casma Zarate. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año PDF Free Download* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE

EDUCACIÓN]. <https://docplayer.es/71432474-Tesis-relacion-de-la-gestion-del-talento-humano-por-competencias-en-el-desempeno-laboral-de-la-empresa-ferrosistemas-surco-lima-ano-2015.html>

Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. 156.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (octava edición).

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

Córdova Benites, G. E. C. (2014). *Uso de un modelo de motivación para la retención del talento humano de la empresa Thunderbird Hoteles Las Américas S.A.*

Cubas, D. (2013, mayo 19). Empresas creen que hay una escasez de talentos | OPINION. *Peru21*. <https://peru21.pe/opinion/empresas-creen-hay-escasez-talentos-107099-noticia/>

Cuentas, S. (2015). (s. f.). Recuperado 19 de febrero de 2022, de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6571/CUEN-TAS_MARTEL_SUSAN ESTRATEGIAS_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

de Pilo, G., Cristina, M., & Waleska, M. (2013). *EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO ZULIANO*. 16, 14.

Fajardo, E. C. G. (2020). *La Gestión del Talento Humano: Estructura y Desarrollo*. 54. Figueroa Isaza, H. I. F. (2014). Estrategias de atracción y

retención del talento humano en la industria minera colombiana.

ECONÓMICAS CUC, 35(1), 61-78.

Flores, R. et al. (2008). (s. f.).

Gracia, T. I. (2011). *Introducción a la psicología social*. Editorial UOC.

Hanampa y Huamaní. (2017). *Factores Laborales que determinan la rotación de los Trabajadores de la Empresa Minera Cuatro de enero S.A. Caravelí, Arequipa –2017*.

Hernández, C. (2006). *Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas*. 20.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Pilar Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Hurtado Cuartas, Darío. (2008). *Principio de Administración*.

ITM. Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Pedroza, F. J. (2015).

EFFECTO DE LA

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL SOBRE EL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES

MEXICANOS. 24.

Mireles, R. D. V., de León, Y. M., Villanueva, B. R., & Dávila, M. T. P. (2015).

Retención del Talento Humano en Pequeñas y Medianas empresas: Evidencias de México. 3(4), 10.

Nebreda, C. C. Á. (1998). *Glosario de términos para la administración y gestión de los servicios sanitarios*. Ediciones Díaz de Santos.

Prieto B. (2013). *Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Retención del Personal*. 90.

PwC y HBC Consultores. (2014, abril 10). El 50% de las empresas locales logra buenos índices de rotación de personal | *IMPRESA. Gestión*.

<https://gestion.pe/impres/50-empresas-locales-logra-buenos-indices-rotacion-personal-57110-noticia/>

Rivero, A. G., & Dabos, G. E. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: Una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39-51.

<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>

Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2009). *Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones*. Pearson Educación.

Rojas Maldonado, Z. (2019). (s. f.). Recuperado 26 de febrero de 2022, de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5585/Rojas%20Maldonado,%20Zully%20Marlene.pdf?sequence=1>

Rojas Meléndez, R. (2019). (s. f.). Recuperado 26 de febrero de 2022, de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26512/Reyna%20Elizabeth%20Rojas%20Mel%C3%A9ndez.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Sallán, J. M., Simo, P., Fernández, V., & Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos de Gestión*, 10(2), 15-28.

<https://doi.org/10.5295/cdg.090151js>

Sandra Patricia Pico. (2020, diciembre 5). Reclutamiento y selección de personal en los recursos humanos. *gestiopolis*.

<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

Sarmiento Mosquera, C. W., & Torres Murillo, L. L. (2017). *Análisis del clima laboral y su relación con la rotación del personal del departamento de Call Center internacional en la empresa Setel*

periodo 2015 – 2016. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40517>

Strömngren, M., Eriksson, A., Bergman, D., & Dellve, L. (2016). Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements.

International Journal of Nursing Studies, 53,

116-125.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.07.012>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL MINERA CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES SOBRE PRACTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Señor(a) trabajador(a):

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación. Tiene por finalidad recoger información acerca de si se práctica la gestión del talento humano en el centro de trabajo. Por favor, responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre prácticas de gestión del talento humano; cada una de ellas va seguida de tres alternativas de respuesta que debes calificar.

Datos generales:

Edad:	Sexo:
-------	-------

Instrucciones. Lea atentamente cada uno de los enunciados, complete los espacios en blanco y responda con un aspa (X) según corresponda teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Escala valorativa:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO		1	2	3
1	¿Las acciones de personal responden a los planes de largo plazo?			
2	¿Los planes de RR.HH. permiten preveer el plan operativo de trabajo anual?			
3	¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?			
4	¿Se utiliza diagnósticos situacionales y análisis de información en la organización?			
5	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de proyecto?			
6	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.			
7	¿Los responsables de RR.HH. utilizan el sistema de información de personal?			
8	¿Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanente?			
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO				
1	¿Las pruebas de selección son oportunas?			

2	¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?			
3	¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?			
4	¿Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto de trabajo?			
5	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?			
6	¿Las entrevistas contienen los factores de éxito para ocupar el puesto de trabajo?			
7	¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo a RR.HH.?			
8	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?			
INCORPORACIÓN DEL TALENTO HUMANO				
1	¿Los trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?			
2	¿Se utiliza la ayuda profesional o mentorización para desarrollar capacidades?			
3	¿Se utilizan procesos para mejorar como potenciar las capacidades y habilidades?			
4	¿Se busca mejorar los aspectos laborales, personales, o de relación laboral?			
5	¿Se toma importancia a temas como cultura organizacional en el trabajo?			
6	¿Se tiene un buen clima laboral en la empresa?			
7	¿Se percibe una buena comunicación organizacional en toda la empresa?			
8	¿Existe sinergia laboral que le permita ejecutar bien sus actividades?			
CAPACITACIÓN TALENTO HUMANO				
1	¿Se aplica una evaluación del desempeño?			
2	¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?			
3	¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?			
4	¿Se desarrolla el talento de los trabajadores?			
5	¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades?			
6	¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?			
7	¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?			
8	¿La capacitación está de acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?			

Gracias por su participación.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POS GRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL MINERA

CUESTIONARIO DE RETENCIÓN DEL PERSONAL

Señor(a) trabajador(a):

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación.

Tiene por finalidad recoger información acerca si se trabaja en un entorno donde se promueve la retención del personal en el trabajo. Por favor, responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre promoción de la retención del personal; cada una de ellas va seguida de tres alternativas de respuesta que debes calificar.

Datos generales:

Edad:	Sexo:
-------	-------

Instrucciones. Lea atentamente cada uno de los enunciados, complete los espacios en blanco y responda con un aspa (X) según corresponda teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Escala valorativa:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

	RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3
1	¿Se motiva permanentemente al trabajador?			
2	¿Percibe usted que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores?			
3	¿Se le brinda beneficios sociales?			
4	¿Se utiliza incentivos y un adecuado sueldo que responde a sus expectativas profesionales?			
5	¿Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar?			
6	¿La relación laboral donde usted interactúa es buena?			
7	¿Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores?			
8	¿Sus ideas pueden ser escuchadas por su jefe inmediato y nivel directivo?			

Gracias por su participación.

Procedimiento de validación y confiabilidad

TABLA DE VALIDACION POR JUECES EXPERTOS

DAROS GENERALES:

Nombres del Instrumento: cuestionario

Nombres y Apellidos del Juez (experto): Dr. Osmer Ignacio Blanco Campos

Cargo e Institución donde labora: Director de la Escuela de Metalurgia

Docente temático (x) docente metodólogo ()

Responsable de la investigación: Ing. Lizbeth Dorcas AGÜERO CONDOR

Título de la tesis: *“Influencia de la Gestión del Talento Humano en la Retención del personal de Concentradora. Minas Buenaventura- Unidad Uchucchacua. Cerro de Pasco. Enero-junio 2018”.*

Se recomienda su aplicación (x) No recomienda su aplicación ()

DATOS COMPLEMENTARIOS PARA EL JUEZ (EXPERTO)

CRITERIOS	ITEMS	VALORACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
Claridad	1. ¿Las preguntas son claras, concretas y precisas?	X		
Objetividad	2. ¿Se relacionan a las variables, dimensiones e indicadores?	X		
Actualidad	3. Se relaciona con los objetivos y las necesidades reales de la investigación?	X		
Organización	4. Preserva su correlación lógica entre sus elementos?	X		
Suficiencia	5. Es suficiente para satisfacer las exigencias que se propone en la investigación?	X		
Intencionalidad	6. Se ajustan los propósitos de la medición de las dimensiones?	X		
Consistencia	7. ¿Se respalda en fundamentos técnicos-científicos?	X		
Coherencia	8. ¿Mantiene coherencia entre las dimensiones e indicadores?	X		
Metodología	9. ¿Su estructura responde a los procesos metodológicos para lograr los resultados científicos?	X		
Valoración	10. ¿El contenido semántico de las preguntas está orientado a la escala propuesta?	X		
Ortografía	11. ¿Se respeta los criterios ortográficos indispensables en la estructura de las preguntas?	X		

DATOS PERSONALES DEL JUEZ (EXPERTO)

DIRECCIÓN DOMICILIARIO	Jr. Los Laureles s/n – Villa de Pasco
CIP	140405

GRADO ACADÉMICO	Dr. en Ciencias de la Educación
TELÉFONO	940049650
CORREO ELECTRÓNICO	

FECHA: 27/01/2023



DR. OSMER IGNACIO BLANCO CAMPOS

VALIDADOR DE LA PARTE METODOLOGICA

TABLA DE VALIDACION POR JUECES EXPERTOS

DAROS GENERALES:

Nombres del Instrumento: cuestionario

Nombres y Apellidos del Juez (experto): Mg. Lucio Rojas Vitor

Cargo e Institución donde labora: Docente

Docente temático (x) docente metodólogo ()

Responsable de la investigación: Ing. Lizbeth Dorcas AGÜERO CONDOR

Título de la tesis: *“Influencia de la Gestión del Talento Humano en la Retención del personal de Concentradora. Minas Buenaventura- Unidad Uchucchacua. Cerro de Pasco. Enero-junio 2018”.*

Se recomienda su aplicación (x) No recomienda su aplicación ()

DATOS COMPLEMENTARIOS PARA EL JUEZ (EXPERTO)

CRITERIOS	ITEMS	VALORACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
Claridad	1. ¿Las preguntas son claras, concretas y precisas?	X		
Objetividad	2. ¿Se relacionan a las variables, dimensiones e indicadores?	X		
Actualidad	3. Se relaciona con los objetivos y las necesidades reales de la investigación?	X		
Organización	4. Preserva su correlación lógica entre sus elementos?	X		
Suficiencia	5. Es suficiente para satisfacer las exigencias que se propone en la investigación?	X		
Intencionalidad	6. Se ajustan los propósitos de la medición de las dimensiones?	X		
Consistencia	7. ¿Se respalda en fundamentos técnicos-científicos?	X		
Coherencia	8. ¿Mantiene coherencia entre las dimensiones e indicadores?	X		
Metodología	9. ¿Su estructura responde a los procesos metodológicos para lograr los resultados científicos?	X		
Valoración	10. ¿El contenido semántico de las preguntas está orientado a la escala propuesta?	X		
Ortografía	11. ¿Se respeta los criterios ortográficos indispensables en la estructura de las preguntas?	X		

DATOS PERSONALES DEL JUEZ (EXPERTO)

DIRECCIÓN DOMICILIARIO	Psj. Los Nogales 324 - Huancayo
DNI	40927254
GRADO ACADÉMICO	Mg. Ing. Ambiental

TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	-----

FECHA: 27/01/2023



MG. LUCIO ROJAS VITOR

VALIDADOR DE LA PARTE METODOLOGICA

TABLA DE VALIDACION POR JUECES EXPERTOS

DAROS GENERALES:

Nombres del Instrumento: cuestionario

Nombres y Apellidos del Juez (experto): Dra. SANYOREI PORRAS COSME

Cargo e Institución donde labora: Docente

Docente temático (x) docente metodólogo ()

Responsable de la investigación: Ing. Lizbeth Dorcas AGÜERO CONDOR

Título de la tesis: *“Influencia de la Gestión del Talento Humano en la Retención del personal de Concentradora. Minas Buenaventura- Unidad Uchucchacua. Cerro de Pasco. Enero-junio 2018”.*

Se recomienda su aplicación (x) No recomienda su aplicación ()

DATOS COMPLEMENTARIOS PARA EL JUEZ (EXPERTO)

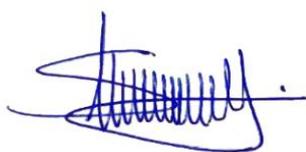
CRITERIOS	ITEMS	VALORACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
Claridad	1. ¿Las preguntas son claras, concretas y precisas?	X		
Objetividad	2. ¿Se relacionan a las variables, dimensiones e indicadores?	X		
Actualidad	3. Se relaciona con los objetivos y las necesidades reales de la investigación?	X		
Organización	4. Preserva su correlación lógica entre sus elementos?	X		
Suficiencia	5. Es suficiente para satisfacer las exigencias que se propone en la investigación?	X		
Intencionalidad	6. Se ajustan los propósitos de la medición de las dimensiones?	X		
Consistencia	7. ¿Se respalda en fundamentos técnicos-científicos?	X		
Coherencia	8. ¿Mantiene coherencia entre las dimensiones e indicadores?	X		
Metodología	9. ¿Su estructura responde a los procesos metodológicos para lograr los resultados científicos?	X		
Valoración	10. ¿El contenido semántico de las preguntas está orientado a la escala propuesta?	X		
Ortografía	11. ¿Se respeta los criterios ortográficos indispensables en la estructura de las preguntas?	X		

DATOS PERSONALES DEL JUEZ (EXPERTO)

DIRECCIÓN DOMICILIARIO	Circunv. Túpac Amaru 115 – Chaupimarca - Pasco
DNI	40144077
GRADO ACADÉMICO	Dra. en Ciencias de la Educación

TELÉFONO	951916154
CORREO ELECTRÓNICO	-----

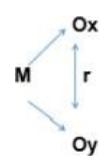
FECHA: 27/01/2023



DRA. SANYORIE PORRAS COSME

ANEXOS

Anexo 3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	MATERIAL Y METODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Tipo de Investigación	
¿Cómo influye las prácticas de gestión del talento humano en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018?	Determinar la influencia de las prácticas de gestión del talento humano en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.	Las prácticas de gestión del talento humano influyen positivamente en la retención del personal de concentradora. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.	Variable Independiente:	Por su finalidad es de tipo: Aplicada Por su enfoque Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño	Población 126 trabajadores de las minas de Buenaventura – Unidad de Uchucchacua- Cerro de Pasco.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente:	No experimental, Descriptivo transeccional y Correlacional. Esquema:	Muestra: Se estimó el tamaño muestral usando la fórmula para poblaciones finitas.
¿Cuáles son las prácticas de gestión del talento humano que influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano. Minas Buenaventura – Unidad	Identificar las prácticas de gestión del talento humano que influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano. Minas Buenaventura – Unidad	Las prácticas de gestión del talento humano influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua -	Retención del Personal		84 trabajadores
				Dónde: M = Muestra Ox = Gestión del talento humano	

Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018?	Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018	Cerro de Pasco 2018.	Oy = Retención del personal O = Observación r = relación
¿Cuál es la relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización el componente afectivo y normativo del compromiso organizativo. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018?	Establecer la relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización y el componente afectivo y normativo del compromiso organizativo. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018.	Existe relación entre los factores asociados a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización y el componente afectivo y normativo del compromiso organizativo. Minas Buenaventura – Unidad Uchucchacua - Cerro de Pasco 2018	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Encuesta / Cuestionario Técnicas de procesamiento y análisis de datos Software estadístico SPSS 22 Estadística descriptiva y estadística inferencial

ANEXOS

Base de Datos

BASE DE DATOS TESIS AGUERO DORCAS - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

Z1 CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO						
1	ID	RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO							SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO							INCORPORACIÓN DEL TALENTO HUMANO							CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO							RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO																	
2		PROCESO NPER SOM	PLAN RRHH	FORMA STRAT EG	EX SITUA C	PUEST O	BASE DAT.	RESP. RRHH	SIST. NFOR.	PRUEB OPORT.	COM DPUE ST.	EVALU EST.	EXPL PERM AM.	ENT REV ADE.	ENTR EVFA CT.	TEC NSEL ECC.	EXPL PER SOM	INDUC C.	MENT TORI ?	POTEN CAPA C	ASPL ABOR	CULT ORG.	CLIMA LAB	COMU NIC.	SINER GIA	EVALDE SEMP	PROG CAPA C	ENTREN AM.	DESEM PRTA LEM.	DES ARR OCIA	DXNE CES	FORM CAP AC.	FORM ADP HECT	MOTIV ERMAN	RETU POTE AL	BENEFI C	INCEN TIVO	FORM ACT NENS	RELA CLAB	REC URS OS	IDEA S						
3	1001	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3		
4	1002	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	
5	1003	3	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2
6	1004	2	3	3	3	1	1	3	1	3	2	1	3	1	2	1	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	1	3	
7	1005	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	3	1	3	
8	1006	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3		
9	1007	3	1	1	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	
10	1008	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	
11	1009	3	1	3	3	1	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	3	
12	1010	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1	3	
13	1011	1	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3		
14	1012	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	
15	1013	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	1	1	
16	1014	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3		
17	1015	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	3	1	1		
18	1016	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3		

Portapapeles
Calibri 11
Ajustar texto
General
Formato condicional
Dar formato como tabla
Estilos de celda
Insertar
Eliminar
Formato
Ordenar y filtrar
Buscar y seleccionar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO					
59	1057	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1				
60	1058	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	3	1	1	3	3					
61	1059	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3					
62	1060	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1					
63	1061	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3			
64	1062	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2			
65	1063	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	1		
66	1064	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	
67	1065	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3		
68	1066	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3		
69	1067	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	1	3	1	3	2	2		
70	1068	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2		
71	1069	3	1	3	2	1	3	3	2	1	1	3	3	1	1	3	2	3	1	3	2	1	3	3	2	1	1	3	3	1	1	3	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	
72	1070	2	3	2	3	1	1	1	3	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	1	3
73	1071	1	2	2	3	1	1	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3		
74	1072	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	1	
75	1073	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	
76	1074	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	1	
77	1075	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	
78	1076	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2
79	1077	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	
80	1078	3	2	1	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	
81	1079	1	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	3	3	1	3	1	3	3	
82	1080	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	
83	1081	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	
84	1082	2	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	
85	1083	2	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	3	1	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3
86	1084	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	1	3	1	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1