

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN



T E S I S

Gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la

Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024

Para optar el título profesional de

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Morelia Sayuri CORNEJO GORA

Bach. Medalyn Brigytt MAURICIO CABELLO

Asesor:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN



T E S I S

Gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la

Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

Mg. Yasari Saime RIVAS CORNELIO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 020-2025-UI/FACE-UNDAC

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

Presentado por:

Morelia Sayuri CORNEJO GORA - Medalyn Brigytt MAURICIO CABELLO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Gestión del Talento Humano en la Seguridad Laboral de los Trabajadores de la Unidad Minera Alpacamarca, Santa Bárbara - Junin 2024.

Asesor:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Índice de Similitud: **14%**

Calificativo

APROBADO

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

Cerro de Pasco, 25 de Julio de 2025.



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

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestra familia, cuyo amor, apoyo incondicional y constante aliento han sido pilares fundamentales a lo largo de este camino académico. Su confianza en nosotras ha sido una fuente inagotable de fortaleza y motivación.

Extiendo también esta dedicatoria a nuestros compañeros de trabajo, cuya dedicación, compromiso e inspiración diaria han contribuido significativamente a mantener viva nuestra determinación de alcanzar esta meta. A todos ustedes, gracias por creer en nosotras y por acompañarnos en este importante proceso de formación y crecimiento.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a nuestro asesor de tesis, cuya guía y dedicación han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Su compromiso y conocimiento han sido una fuente constante de inspiración y aprendizaje.

A la Universidad y a sus distinguidos docentes, les agradezco por brindarme una educación de calidad y por fomentar un ambiente académico en el que el pensamiento crítico y la investigación son altamente valorados. Sus enseñanzas han dejado una huella profunda en mi formación profesional.

También deseo agradecer a la Unidad Minera Alpamarca y a su equipo de trabajo por su colaboración y apertura para facilitarme información valiosa. Su disposición y apoyo han hecho posible la realización de este estudio, contribuyendo de manera significativa al cumplimiento de los objetivos planteados.

RESUMEN

La gestión del talento humano juega un papel esencial en la seguridad laboral de los trabajadores en sectores de alto riesgo, como el minero. Este proyecto aborda la relación entre la gestión eficiente del talento humano y las condiciones de seguridad laboral en la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín, en 2024, considerando cómo estas prácticas pueden influir en la protección y bienestar de los empleados.

El objetivo principal de la investigación es determinar la influencia de la gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca. Para ello, se analizarán aspectos clave de la gestión de recursos humanos, como la formación, el liderazgo, la motivación y el cumplimiento de normativas de seguridad, con el fin de entender cómo estos elementos afectan las condiciones laborales y la percepción de seguridad de los trabajadores.

Los resultados obtenidos reflejan una relación positiva y significativa entre una gestión adecuada del talento humano y la mejora de la seguridad laboral. Se encontró que una gestión eficiente no solo está asociada con una reducción de incidentes y accidentes laborales, sino también con un mejor cumplimiento de las normativas de seguridad y una percepción más alta de bienestar entre los empleados. Los coeficientes de evaluación revelan vínculos fuertes, destacando la importancia de prácticas organizativas que priorizan el desarrollo y bienestar del personal.

En las conclusiones, se destaca que una gestión del talento humano eficaz impacta directamente en la creación de un entorno laboral seguro. Implementar estrategias que incluyan formación continua, comunicación efectiva y reconocimiento de los empleados no solo mejora las condiciones objetivas de seguridad, sino también la percepción y el compromiso de los trabajadores con la seguridad en la unidad minera. Estos hallazgos

subrayan la necesidad de fortalecer las prácticas de recursos humanos como un pilar esencial para garantizar la protección y el bienestar de los empleados en el sector minero.

PALABRAS CLAVE: Gestión del talento humano, seguridad laboral, unidad minera, condiciones de trabajo, desempeño laboral

ABSTRACT

Human talent management plays an essential role in the occupational safety of workers in high-risk sectors such as mining. This project addresses the relationship between efficient human talent management and safety conditions in the Alpamarca Mining Unit, Santa Bárbara - Junín, in 2024, examining how these practices can influence the protection and well-being of employees.

The primary objective of the research is to determine the influence of human talent management on the occupational safety of workers at the Alpamarca Mining Unit. To achieve this, key aspects of human resource management, such as training, leadership, motivation, and compliance with safety regulations, will be analyzed to understand how these elements affect working conditions and workers' perception of safety.

The results reflect a positive and significant relationship between proper human talent management and the improvement of occupational safety. Efficient management was found to be associated not only with a reduction in workplace incidents and accidents but also with better compliance with safety regulations and a higher perception of well-being among employees. Evaluation coefficients reveal strong links, highlighting the importance of organizational practices that prioritize staff development and well-being.

The conclusions emphasize that effective human talent management directly impacts the creation of a safe work environment. Implementing strategies that include continuous training, effective communication, and employee recognition not only improves objective safety conditions but also enhances workers' perception and commitment to safety in the mining unit. These findings underscore the need to strengthen human resource practices as a crucial pillar for ensuring employee protection and well-being in the mining sector.

KEYWORDS: Human talent management, occupational safety, mining unit, working conditions, job performance.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano y la seguridad laboral constituyen aspectos cruciales en los sectores de alto riesgo, como la minería, donde el bienestar y la protección de los trabajadores son primordiales. Este estudio aborda la influencia de la gestión del talento humano en las condiciones de seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín, 2024. A lo largo de la investigación, se ha desarrollado un análisis exhaustivo que se estructura en cuatro capítulos.

En el Capítulo I, se describe el problema de investigación, comenzando con la identificación y determinación del problema que enfrenta la unidad minera en términos de la gestión del talento humano y su impacto en la seguridad laboral. Se delimita claramente el ámbito de la investigación y se formulan el problema general y los problemas específicos que guiarán el estudio. También se definen los objetivos generales y específicos, que buscan evaluar cómo diferentes aspectos de la gestión del talento humano, como la formación, liderazgo y cumplimiento de normativas, afectan la seguridad de los trabajadores. La justificación destaca la relevancia del estudio tanto en términos académicos como prácticos, mientras que se reconocen las limitaciones que podrían influir en los resultados.

El Capítulo II presenta el marco teórico de la investigación, donde se abordan los antecedentes y las bases científicas que sustentan el estudio. Se analizan investigaciones previas y teorías relevantes que explican la relación entre la gestión del talento humano y la seguridad laboral. Además, se definen los términos básicos utilizados y se plantean las hipótesis, tanto generales como específicas, que serán contrastadas mediante los datos recolectados. Se identifican las variables clave y se proporciona una definición operacional detallada de estas, junto con los indicadores que facilitarían su medición.

En el Capítulo III, se describe la metodología empleada en la investigación. Se detalla el tipo, nivel, y diseño de la investigación, así como los métodos y técnicas de recolección de datos utilizados. Se especifica la población y muestra estudiada, y se explican las herramientas aplicadas para asegurar la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación. Asimismo, se aborda el tratamiento estadístico que permite analizar los datos y se mencionan las consideraciones éticas que guían el estudio.

El Capítulo IV expone los resultados obtenidos y se discute su relevancia en el contexto del marco teórico. Se describe el trabajo de campo realizado y se presenta un análisis detallado de los datos recolectados, seguido de la prueba de hipótesis. Finalmente, se comparan y discuten los hallazgos con estudios previos, resaltando las similitudes y diferencias, lo cual aporta una comprensión más profunda sobre la gestión del talento humano y su papel en la seguridad laboral en entornos mineros.

Este estudio ofrece un enfoque integral que evidencia la importancia de una gestión eficiente del talento humano para mejorar las condiciones de seguridad laboral, reduciendo incidentes y promoviendo un ambiente laboral más seguro y comprometido.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.2.1.	Delimitación temporal	3
1.2.2.	Delimitación espacial	3
1.2.3.	Delimitación temática.....	3
1.2.4.	Delimitación poblacional.....	4
1.2.5.	Justificación de la delimitación	4
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general	5
1.4.2.	Objetivos específicos.....	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	6

1.6.	Limitaciones de la investigación	7
------	--	---

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	9
2.2.	Bases teóricas – científicas	15
2.2.1.	Teoría de la gestión del talento humano	15
2.2.2.	Teoría de los recursos y capacidades	16
2.2.3.	Modelo de gestión de desempeño.....	17
2.2.4.	Teoría de la motivación y la satisfacción laboral	17
2.2.5.	Teoría del liderazgo transformacional	18
2.2.6.	Teoría del comportamiento organizacional	18
2.2.7.	Modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional	19
2.2.8.	Seguridad laboral.....	19
2.2.9.	Modelo de evaluación de riesgos	20
2.2.10.	Teoría del control social	20
2.3.	Definición de términos básicos	20
2.3.1.	Reclutamiento y selección.....	20
2.3.2.	Capacitación y desarrollo	21
2.3.3.	Retención de personal.....	21
2.3.4.	Evaluación de desempeño	21
2.3.5.	Condiciones de trabajo	22
2.3.6.	Cumplimiento de normativas	22
2.3.7.	Tasa de incidentes.....	22
2.3.8.	Percepción de seguridad	22
2.3.9.	Gestión del talento humano.....	22

2.3.10. Competencias	23
2.3.11. Desempeño laboral	23
2.3.12. Cultura organizacional.....	23
2.3.13. Clima laboral	23
2.3.14. Riesgos laborales	23
2.3.15. Prevención de riesgos	24
2.3.16. Seguridad ocupacional.....	24
2.3.17. Accidentes laborales	24
2.3.18. Programa de salud y seguridad.....	24
2.4. Formulación de hipótesis.....	25
2.4.1. Hipótesis general	25
2.4.2. Hipótesis específicas	25
2.5. Identificación de variables.....	26
2.6. Definición de operacionalización de variables e indicadores.....	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	27
3.2. Nivel de investigación	28
3.3. Métodos de investigación	28
3.4. Diseño de investigación.....	28
3.5. Población y muestra	30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	31
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9. Tratamiento estadístico	32

3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	33
-------	---	----

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.	34
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	36
4.3.	Prueba de hipótesis	48
4.4.	Discusión de resultados	51

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Variable 1	31
Tabla 2 Estadística de fiabilidad Variable 2.....	32
Tabla 3 Datos estadísticos de la variable 1	36
Tabla 4 Datos estadísticos de la variable 2	37
Tabla 5 Variable 1 Gestión del talento humano	38
Tabla 6 Dimensión 1 Reclutamiento y selección.....	39
Tabla 7 Dimensión 2 Capacitación y desarrollo	40
Tabla 8 Dimensión 3 Retención de personal	41
Tabla 9 Dimensión 4 Evaluación de desempeño	42
Tabla 10 Variable 2 Seguridad laboral.....	43
Tabla 11 Dimensión 1V2 Condiciones de trabajo	44
Tabla 12 Dimensión 2V2 Cumplimiento de normativas	45
Tabla 13 Dimensión 3V2 Tasa de incidentes.....	46
Tabla 14 Dimensión 4V2 Percepción de seguridad.....	47
Tabla 15 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	48
Tabla 16 Correlación Variable 1 con la Variable 2	48
Tabla 17 Correlación Variable 1 con la Dimensión 1 Variable 2.....	49
Tabla 18 Correlación Variable 1 con la Dimensión 2 Variable 2.....	49
Tabla 19 Correlación Variable 1 con la Dimensión 3 Variable 2.....	50
Tabla 20 Correlación Variable 1 con la Dimensión 4 Variable 2.....	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Variable 1 Gestión del talento humano.....	38
Gráfico 2 Dimensión 1 Reclutamiento y selección	39
Gráfico 3 Dimensión 2 Capacitación y desarrollo.....	40
Gráfico 4 Dimensión 3 Retención de personal.....	41
Gráfico 5 Dimensión 4 Evaluación de desempeño.....	42
Gráfico 6 Variable 2 Seguridad laboral	43
Gráfico 7 Dimensión 1V2 Condiciones de trabajo.....	44
Gráfico 8 Dimensión 2V2 Cumplimiento de normativas.....	45
Gráfico 9 Dimensión 3V2 Tasa de incidentes	46
Gráfico 10 Dimensión 4V2 Percepción de seguridad	47

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Desde mi experiencia como parte de la gestión de la Unidad Minera Alpamarca, he observado que la integración efectiva de la gestión del talento humano con las prácticas de seguridad laboral presenta desafíos significativos. A pesar de contar con protocolos establecidos y capacitaciones periódicas, persisten incidentes laborales que podrían haberse evitado mediante una gestión más estratégica y personalizada del personal. He notado que procesos como el reclutamiento y selección no siempre consideran competencias específicas en seguridad, y las oportunidades de desarrollo profesional no están alineadas completamente con las necesidades de prevención de riesgos. Además, la rotación de personal y evaluaciones de desempeño que no abordan adecuadamente aspectos de seguridad contribuyen a una cultura laboral donde la protección y el bienestar no son prioridades integrales. Esta situación no solo afecta la salud y seguridad de los trabajadores, sino que también impacta en la productividad y reputación de la empresa.

Según Martínez y Gómez (2022), una gestión del talento humano orientada a la seguridad es fundamental para minimizar riesgos laborales y promover un ambiente de trabajo saludable. Sin embargo, la desconexión entre las políticas de recursos humanos y las prácticas de seguridad sigue siendo un problema recurrente en el sector minero peruano.

La problemática central radica en cómo la gestión del talento humano influye en la efectividad de las medidas de seguridad laboral dentro de la Unidad Minera Alpamarca. A pesar de los esfuerzos realizados, se evidencian brechas en la selección de personal con competencias adecuadas, programas de capacitación poco focalizados en prácticas seguras, dificultades en la retención de empleados calificados y evaluaciones de desempeño que no enfatizan suficientemente el cumplimiento de estándares de seguridad.

Estas deficiencias se traducen en una mayor incidencia de accidentes laborales, condiciones de trabajo subóptimas y una percepción disminuida de seguridad entre los trabajadores. Como señala Pérez (2023), “la alineación estratégica entre la gestión del talento y las políticas de seguridad es esencial para construir una cultura organizacional que priorice el bienestar y reduzca significativamente los incidentes laborales”.

La situación actual plantea la necesidad de investigar de manera sistemática cómo cada dimensión de la gestión del talento humano —desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño— impacta en los diferentes aspectos de la seguridad laboral, incluyendo las condiciones de trabajo, el cumplimiento de normativas, la tasa de incidentes y la percepción de seguridad por parte de los trabajadores. Comprender esta influencia permitirá desarrollar estrategias integrales y efectivas que fortalezcan la seguridad laboral, mejoren la

satisfacción del personal y optimicen los resultados operativos de la unidad minera.

1.2. Delimitación de la investigación

Esta investigación se llevará a cabo en la Unidad Minera Alpamarca, ubicada en el distrito de Santa Bárbara, provincia de Junín, Perú, durante el año 2024. Se centrará exclusivamente en la influencia de la gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores que operan en dicha unidad minera.

1.2.1. Delimitación temporal

El estudio abarcará un periodo de análisis de un trimestre, desde septiembre hasta diciembre del 2024. Durante este tiempo, se evaluarán las políticas y prácticas actuales de gestión de talento humano, así como su impacto en la seguridad laboral.

1.2.2. Delimitación espacial

La investigación se focalizará únicamente en la Unidad Minera Alpamarca. No se considerarán otras unidades mineras ni otras operaciones de la empresa, lo que permitirá un análisis más profundo y contextualizado de la problemática específica de esta unidad.

1.2.3. Delimitación temática

Se explorarán las dimensiones específicas de la gestión del talento humano que incluyen el reclutamiento y selección, la capacitación y desarrollo, la retención de personal y la evaluación de desempeño. En cuanto a la seguridad laboral, se investigarán las condiciones de trabajo, el cumplimiento de normativas, la tasa de incidentes y la percepción de seguridad entre los trabajadores.

1.2.4. Delimitación poblacional

La población de estudio estará compuesta por los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, abarcando tanto personal operativo como administrativo. Sin embargo, se dará especial énfasis a aquellos empleados directamente involucrados en las operaciones de alto riesgo, donde la seguridad laboral es crítica.

1.2.5. Justificación de la delimitación

La elección de la Unidad Minera Alpamarca y las dimensiones seleccionadas responde a la necesidad de abordar un problema específico que afecta tanto la seguridad de los trabajadores como la eficiencia operativa de la mina. Al concentrarse en una unidad geográfica y temporal delimitada, la investigación pretende ofrecer conclusiones claras y aplicables que puedan ser implementadas para mejorar las prácticas de gestión del talento humano y, por ende, la seguridad laboral en esta unidad minera.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera influye la gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024?

- ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en el cumplimiento de normativas de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024?
- ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en la tasa de incidentes de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024?
- ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en la percepción de seguridad de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Comprobar la influencia de la gestión del talento humano en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.
- Fijar la influencia de la gestión del talento humano en el cumplimiento de normativas de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.
- Decretar la influencia de la gestión del talento humano en la tasa de incidentes de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.

- Establecer la influencia de la gestión del talento humano en la percepción de seguridad de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.

1.5. Justificación de la investigación

La gestión del talento humano y la seguridad laboral fueron aspectos fundamentales en cualquier operación minera, especialmente en un entorno tan desafiante como la Unidad Minera Alpamarca en Santa Bárbara, Junín. La minería, por su naturaleza, implicaba riesgos significativos para la seguridad y salud de los trabajadores. En esas circunstancias, fue crucial entender cómo una gestión efectiva del talento humano pudo influir directamente en la reducción de esos riesgos, mejorando las condiciones de trabajo y protegiendo la integridad de los empleados.

Este estudio fue de gran importancia práctica porque buscó identificar las relaciones entre las políticas de recursos humanos y los niveles de seguridad laboral. Al determinar cómo aspectos como el reclutamiento, la capacitación, la retención y la evaluación del desempeño impactaron en la seguridad, se pudieron desarrollar estrategias más eficaces para mitigar riesgos. Los hallazgos de esta investigación permitieron a la Unidad Minera Alpamarca implementar mejoras en sus prácticas de gestión de talento, lo que no solo protegió a los trabajadores, sino que también aumentó la eficiencia y redujo los costos asociados a accidentes y enfermedades laborales.

Además, esta investigación contribuyó al cuerpo de conocimiento sobre la gestión del talento humano en el sector minero, un área que había sido relativamente subexplorada en el Perú. Aunque existían estudios sobre la seguridad laboral en la minería, pocos habían abordado cómo las prácticas

específicas de gestión del talento humano influyeron directamente en los resultados de seguridad. Este estudio, por tanto, llenó un vacío importante en la literatura y proporcionó una base empírica para futuras investigaciones.

La investigación también tuvo un impacto social significativo, ya que al mejorar la seguridad laboral se protegió la vida y el bienestar de los trabajadores y sus familias. En una comunidad donde la minería fue una fuente vital de empleo, reducir los riesgos laborales contribuyó a la estabilidad económica y social de la región. Además, al fortalecer la percepción de seguridad entre los empleados, se promovió una cultura organizacional positiva, que pudo llevar a una mayor satisfacción laboral y un sentido de pertenencia entre los trabajadores.

Finalmente, la Unidad Minera Alpamarca, al alinearse con los resultados de esta investigación, pudo mejorar su reputación como un empleador responsable y seguro. Esto no solo tuvo beneficios internos, como la reducción de la rotación de personal y el aumento de la productividad, sino también externos, al mejorar la relación con las comunidades locales y cumplir con las normativas legales y estándares internacionales de seguridad.

1.6. Limitaciones de la investigación

Acceso a datos y confidencialidad

Una de las principales limitaciones de esta investigación es el acceso limitado a datos detallados y sensibles relacionados con la gestión del talento humano y los incidentes de seguridad laboral en la Unidad Minera Alpamarca. La naturaleza confidencial de estos datos podría restringir la cantidad y calidad de la información disponible para el análisis, lo que podría afectar la profundidad de los hallazgos. Además, la disposición de los trabajadores y gerentes para

participar en entrevistas y encuestas podría verse influenciada por preocupaciones sobre la confidencialidad y posibles repercusiones.

Variabilidad en la implementación de políticas

Otra limitación relevante es la variabilidad en la implementación de políticas de gestión del talento humano y seguridad laboral a lo largo del tiempo y entre diferentes áreas operativas dentro de la misma unidad minera. Esta variabilidad puede dificultar la identificación de patrones consistentes y generalizables sobre la influencia de la gestión del talento en la seguridad laboral, lo que podría limitar la capacidad de aplicar los resultados a otras unidades mineras o contextos similares.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacional

Madrid (2023) en su investigación titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de la ciudad de Riobamba” concluyendo su investigación de la siguiente manera:

- Se concluye que por medio del diagnóstico realizado a la institución, la situación actual de la gestión del talento humano dentro del Consejo Nacional Electoral de la ciudad de Riobamba es que incide en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que permite dar cumplimiento eficaz a todas las tareas, actividades y proyectos que fueron asignados por la institución, contribuye con el desarrollo de las competencias laborales de cada servidor, aumenta el nivel de desempeño mediante el correcto manejo del capital humano garantizando así el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

- La gestión del talento humano se relaciona en gran manera con el desempeño laboral de los trabajadores del CNE, el estudio realizado indica que esta gestión es esencial para poder llevar a cabo todos los procesos electorales y los encargados de desarrollarlos son los trabajadores, el factor humano conforma la organización y su propósito es garantizar un buen servicio a los ciudadanos, esto se logra con un buen desempeño de los colaboradores, de esta forma es factible la obtención de buenos resultados y la estabilidad en el mercado.
- En el trabajo de investigación se concluye que un modelo de gestión de talento humano basado en competencias mejorará el desempeño laboral del personal y de esta forma el problema de investigación descrito en el planteamiento del problema se solucionará, por lo tanto la aplicación del modelo propuesto puede ser la mejor solución.

Nacional

Basilio (2017), en su investigación “Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base al D.S. 024- 2016 E.M. para la empresa RCN Rentacar en Arequipa 2017”

Primera. - En el diagnostico Situacional se identificó la problemática de la empresa RCN RENTA CAR y se logró establecer las estrategias a desarrollar para establecer la metodología de Implementación de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo adicionalmente se propone una forma de verificación de los requisitos establecidos legales en materias seguridad mediante la una lista de verificación propuesta con base en el D.S. 024-2016 E.M.

Segunda. - Se logró definir los procesos mediante un mapa de procesos propuesto, de igual forma se pudo identificar y evaluar los peligros y riesgos

inherentes a las actividades de la empresa RCN RENTA CAR establecidos en el IPERC Propuesto de Línea Base y el IPERC continuo donde resalto que los puesto de CONDUCTOR es aquel que contienen riesgo de carácter Intolerante, dando aquellas mediadas para minimizarlos y controlarlos.

Tercera. - Se logró diseñar y elaborar una forma sistemática de gestionar los riesgos evaluados de acuerdo a los requisitos del D.S. 024-2016 E.M. para la empresa RCN Renta Car a través de la MATRIZ DE CONTROL ESTRATÉGICO, donde estiman los documentos, estándares, registros, indicadores y mecanismos utilizados para la Gestión de riesgos en base a los requisitos legales identificados

Enciso (2023), en su investigación “Gestión del talento humano y la seguridad laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Buenaventura S.A Unidad Julcani” Concluyendo su investigación de la siguiente manera:

1. Se concluye que, La gestión del talento humano se relaciona favorablemente con la seguridad laboral de los trabajadores de la compañía minera Buenaventura S.A Unidad Julcani, con un nivel de significancia de 0,886 y t calculada es mayor que la t teórica. Obteniéndose una correlación alta fuerte ($16,10 > 1,98$).
2. La gestión del talento humano se relaciona favorablemente con el uso de equipos de protección personal de los trabajadores de la compañía minera Buenaventura S.A Unidad Julcani, con un nivel de significancia de 0,892 y t calculada es mayor que la t teórica. Obteniéndose una correlación alta fuerte ($16,63 > 1,98$).
3. Se concluye que, la gestión del talento humano se relaciona favorablemente con la seguridad de máquinas e instalaciones de los trabajadores de la

compañía minera Buenaventura S.A Unidad Julcani, con un nivel de significancia de 0,880 y t calculada es mayor que la t teórica. Obteniéndose una correlación alta ($15,61 > 1,98$).

4. Se concluye que, la gestión del talento humano se relaciona favorablemente con el cumplimiento de las medidas preventivas de los trabajadores de la compañía minera Buenaventura S.A Unidad Julcani, con un nivel de significancia de 0,886 y t calculada es mayor que la t teórica. Obteniéndose una correlación alta fuerte ($16,10 > 1,98$).

Regional

Aguero (2022), en su trabajo titulado “Influencia de la gestión del talento humano en la retención del personal de Concentradora. Minas Buenaventura- Unidad Uchucchacua. Cerro de Pasco. Enero - Junio 2018” Concluyendo su trabajo de la siguiente manera:

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

Las autoras Ferman y Maccha (2018), en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco - 2017” concluyeron lo siguiente:

- Al someter nuestras variables: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, esta redundara en el desempeño laboral del trabajador.
- Asimismo, al someter la dimensión Conocimiento y nuestra variable: Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa, entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017. Demostrando así que, si el colaborador tiene mayor

conocimiento, esta redundara en su desempeño laboral. Es decir a mayor conocimiento mejor desempeño laboral.

- Al someter la dimensión habilidades y nuestra variable: el Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre las habilidades y desempeño laboral. Demostrando así que, si el colaborador presenta más habilidades, esta redundara en su desempeño laboral en. la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.
- Al someter la dimensión motivación a nuestra variable: Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Demostrando así que, si se existe motivación, esta redundara en el desempeño laboral del trabajador en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017, es decir a mayor motivación mejor rendimiento.
- Al someter la dimensión actitudes y nuestra variable: Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral. Demostrando así que, si el colaborador demuestra mejores actitudes esta redundara en el desempeño laboral. en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Teoría de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es entendida como el conjunto de políticas, prácticas y procesos que permiten a las organizaciones atraer, desarrollar, motivar

y retener al personal. Según Chiavenato (2009), constituye un factor estratégico que impacta directamente en la productividad y sostenibilidad de las empresas, ya que los trabajadores representan el recurso más valioso para lograr ventajas competitivas.

En el marco de esta investigación, la gestión del talento humano se estructura en las siguientes dimensiones:

Reclutamiento y selección: proceso de búsqueda, atracción y elección de los candidatos más idóneos para cubrir las necesidades de la organización.

Capacitación y desarrollo: actividades orientadas a mejorar los conocimientos, habilidades y competencias de los colaboradores, asegurando su adaptación a los cambios del entorno.

Retención del personal: estrategias y políticas que buscan mantener a los trabajadores comprometidos y motivados, reduciendo la rotación laboral.

Evaluación del desempeño: medición sistemática y objetiva del rendimiento laboral en relación con los estándares establecidos, a fin de retroalimentar y mejorar la productividad.

2.2.2. Teoría de los recursos y capacidades

La teoría de los recursos y capacidades, propuesta por Barney (1991), argumenta que los recursos y capacidades únicos de una organización, como el capital humano, son fundamentales para obtener una ventaja competitiva sostenida. Según Barney, los recursos deben ser valiosos, raros, inimitables y no sustituibles para que puedan proporcionar una ventaja competitiva. La gestión del talento humano juega un papel crucial en el desarrollo y mantenimiento de estos recursos valiosos, ya que una adecuada gestión puede maximizar el potencial de los empleados y garantizar que la organización mantenga una ventaja competitiva

frente a sus rivales. La teoría sugiere que las organizaciones deben enfocarse en gestionar y desarrollar sus recursos humanos de manera estratégica para asegurar su éxito a largo plazo.

2.2.3. Modelo de gestión de desempeño

El modelo de gestión de desempeño, descrito por Armstrong y Baron (1998), se centra en la importancia de establecer objetivos claros, proporcionar retroalimentación continua y realizar revisiones periódicas para mejorar el rendimiento de los empleados. Este modelo sostiene que una gestión efectiva del desempeño implica no solo medir y evaluar el rendimiento, sino también proporcionar el apoyo necesario para el desarrollo profesional y personal de los empleados. La gestión de desempeño, según Armstrong y Baron, debe ser un proceso dinámico que involucre a los empleados en la definición de objetivos y en la evaluación de su propio rendimiento. Esta metodología no solo mejora la eficiencia y productividad, sino que también fortalece la motivación y el compromiso de los empleados con la organización.

2.2.4. Teoría de la motivación y la satisfacción laboral

La teoría de los dos factores de Herzberg (1966) distingue entre factores motivacionales, que influyen en la satisfacción y motivación de los empleados, y factores higiénicos, que afectan la insatisfacción. Los factores motivacionales incluyen el logro, el reconocimiento y el trabajo en sí mismo, mientras que los factores higiénicos abarcan aspectos como el salario, las condiciones de trabajo y la política de la empresa. Herzberg argumenta que para mantener una alta satisfacción y motivación en el trabajo, las organizaciones deben no solo minimizar la insatisfacción al abordar los factores higiénicos, sino también potenciar los factores motivacionales. Esta teoría subraya la importancia de una

gestión del talento humano que equilibre ambos tipos de factores para lograr un entorno laboral productivo y positivo.

2.2.5. Teoría del liderazgo transformacional

La teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por Bass (1985), se enfoca en cómo los líderes pueden inspirar y motivar a sus empleados para alcanzar niveles superiores de desempeño y compromiso. Los líderes transformacionales son aquellos que no solo gestionan y dirigen, sino que también inspiran a sus equipos a través de una visión compartida, estímulo intelectual y consideración individualizada. Según Bass, este tipo de liderazgo puede mejorar significativamente la moral del equipo, promover un entorno de trabajo positivo y fomentar la innovación. En el contexto de la gestión del talento humano, un liderazgo transformacional efectivo puede ser crucial para desarrollar una cultura organizacional que valore y apoye el crecimiento y la seguridad de los empleados.

2.2.6. Teoría del comportamiento organizacional

La teoría del comportamiento organizacional, presentada por Robbins y Judge (2017), explora cómo las actitudes y comportamientos de los empleados afectan la seguridad laboral. Esta teoría sugiere que las actitudes positivas hacia la seguridad, la cultura organizacional que promueve prácticas seguras y el comportamiento proactivo de los empleados pueden reducir significativamente los accidentes y mejorar la percepción de seguridad en el trabajo. La teoría destaca la importancia de crear un entorno organizacional donde la seguridad sea una prioridad, lo cual se logra mediante la implementación de políticas efectivas, la comunicación clara y el refuerzo positivo.

2.2.7. Modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional

El modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional de la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2013) establece un marco integral para la implementación de sistemas de gestión que prevengan riesgos y protejan la salud de los trabajadores. Este modelo enfatiza la importancia de una aproximación sistemática que incluya la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la implementación de controles y la participación activa de los empleados. La OIT subraya que un sistema de gestión efectivo debe ser dinámico y adaptativo, permitiendo a las organizaciones ajustarse a los cambios en los riesgos y en las condiciones de trabajo para garantizar un entorno seguro.

2.2.8. Seguridad laboral

La seguridad laboral comprende el conjunto de condiciones, medidas y políticas que buscan salvaguardar la salud física, mental y social de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) sostiene que garantizar un entorno seguro es un derecho fundamental y una condición indispensable para el trabajo decente.

En este estudio, la seguridad laboral se analiza a través de las siguientes dimensiones:

Condiciones de trabajo: factores físicos, ambientales y organizativos que influyen en el bienestar de los colaboradores.

Cumplimiento de normativas: grado en que la empresa aplica las leyes, reglamentos y protocolos de seguridad ocupacional.

Incidentes laborales: frecuencia, control y prevención de accidentes o situaciones de riesgo en el entorno de trabajo.

Percepción de seguridad: nivel de confianza y valoración de los trabajadores respecto a las medidas de seguridad implementadas por la organización.

2.2.9. Modelo de evaluación de riesgos

El modelo de evaluación de riesgos, propuesto por Cooper (2000), se basa en la identificación, evaluación y control de riesgos para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. Este enfoque sistemático permite a las organizaciones identificar peligros potenciales, evaluar la probabilidad y el impacto de estos riesgos, e implementar medidas de control para mitigarlos. La teoría sostiene que una evaluación de riesgos efectiva es esencial para prevenir accidentes y proteger la salud de los trabajadores, proporcionando un marco claro para la gestión de la seguridad ocupacional.

2.2.10. Teoría del control social

La teoría del control social, propuesta por Hirschi (1969), sostiene que las normas y el control social influyen en el comportamiento de los individuos. En el ámbito de la seguridad laboral, esta teoría sugiere que el establecimiento de políticas claras de seguridad y la implementación de controles estrictos pueden promover comportamientos seguros y reducir incidentes. La teoría del control social destaca la importancia de las normas organizacionales y el cumplimiento de estas normas para mantener un entorno de trabajo seguro y prevenir accidentes.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Reclutamiento y selección

Reclutamiento: Proceso de atraer, identificar y atraer candidatos potenciales para un puesto vacante en una organización. Incluye la creación de

descripciones de trabajo, la publicación de vacantes y la promoción de la oferta de empleo para captar candidatos calificados.

Selección: Proceso de evaluar y elegir a los candidatos más adecuados para el puesto vacante. Implica la realización de entrevistas, pruebas de aptitud, y la revisión de antecedentes para asegurar que el candidato seleccionado posea las habilidades y competencias necesarias para el puesto.

2.3.2. Capacitación y desarrollo

Capacitación: Actividades diseñadas para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados en relación con sus funciones actuales. Puede incluir cursos, talleres, y entrenamientos específicos para asegurar que los empleados sean competentes en sus tareas y responsabilidades.

Desarrollo: Proceso de preparación de los empleados para asumir roles futuros dentro de la organización. Incluye el desarrollo de habilidades de liderazgo, gestión y otras competencias que permitan a los empleados avanzar en su carrera y contribuir a la organización en niveles más altos.

2.3.3. Retención de personal

Estrategias y prácticas implementadas para mantener a los empleados en la organización durante el mayor tiempo posible. Incluye la oferta de incentivos, la creación de un ambiente de trabajo positivo y el desarrollo de planes de carrera para fomentar la lealtad y reducir la rotación.

2.3.4. Evaluación de desempeño

Proceso sistemático de revisar y evaluar el desempeño de los empleados en relación con sus responsabilidades laborales y objetivos establecidos. Incluye la revisión periódica del rendimiento, la retroalimentación constructiva y la identificación de áreas para mejora y desarrollo futuro.

2.3.5. Condiciones de trabajo

Características del entorno físico y organizacional en el que los empleados realizan sus tareas. Incluye aspectos como la ergonomía, la limpieza, la ventilación, y la adecuación de los equipos y herramientas para garantizar un entorno seguro y saludable.

2.3.6. Cumplimiento de normativas

Adherencia a las leyes, regulaciones y estándares relacionados con la seguridad y salud ocupacional establecidos por organismos gubernamentales y normativos. Asegura que la organización implemente prácticas y políticas que cumplan con los requisitos legales para proteger la salud y seguridad de los empleados.

2.3.7. Tasa de incidentes

Medida de la frecuencia de eventos no deseados o accidentes en el lugar de trabajo. Se calcula como el número de incidentes por una unidad de medida, como el número de horas trabajadas, y se utiliza para evaluar la efectividad de las políticas de seguridad y tomar medidas correctivas si es necesario.

2.3.8. Percepción de seguridad

Evaluación subjetiva de los empleados sobre la seguridad de su entorno laboral. Incluye la percepción de la efectividad de las medidas de seguridad implementadas, la confianza en las políticas de seguridad y la sensación de protección frente a riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

2.3.9. Gestión del talento humano

Conjunto de prácticas y estrategias que buscan atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados para que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Incluye la planificación de recursos humanos, el desarrollo de

políticas y la implementación de procesos para optimizar el desempeño y el bienestar de los empleados.

2.3.10. Competencias

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona necesita para realizar eficazmente sus tareas laborales. Las competencias pueden ser técnicas (relacionadas con el conocimiento específico del trabajo) y blandas (como habilidades interpersonales y de comunicación).

2.3.11. Desempeño laboral

Medida de la eficacia y eficiencia con que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades asignadas. Incluye la calidad del trabajo, la cantidad de trabajo producido, y la capacidad para cumplir con los objetivos y metas establecidos por la organización.

2.3.12. Cultura organizacional

Conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas dentro de una organización que influyen en el comportamiento de sus miembros. La cultura organizacional impacta cómo se gestionan los empleados, cómo se comunican y cómo se toman las decisiones en el entorno laboral.

2.3.13. Clima laboral

Percepción general de los empleados sobre el ambiente de trabajo y las condiciones laborales. Incluye factores como el ambiente interpersonal, la comunicación, la equidad y el apoyo recibido, que influyen en la satisfacción y el compromiso de los empleados.

2.3.14. Riesgos laborales

Posibles eventos o condiciones que pueden causar daño a la salud o seguridad de los empleados en el entorno laboral. Los riesgos pueden ser físicos

(como maquinaria peligrosa), químicos (exposición a sustancias tóxicas), biológicos (exposición a patógenos), y ergonómicos (posturas inadecuadas).

2.3.15. Prevención de riesgos

Conjunto de acciones y estrategias destinadas a identificar, evaluar y mitigar los riesgos potenciales en el lugar de trabajo para evitar accidentes y enfermedades laborales. Incluye medidas como el uso de equipo de protección personal, la capacitación en prácticas seguras y la implementación de procedimientos de emergencia.

2.3.16. Seguridad ocupacional

Disciplina que se enfoca en proteger la salud y seguridad de los trabajadores mediante la identificación y control de peligros en el lugar de trabajo. Involucra la creación y mantenimiento de un entorno laboral que minimice los riesgos de accidentes y enfermedades.

2.3.17. Accidentes laborales

Incidentes inesperados que resultan en daño físico o mental a los empleados mientras realizan sus tareas laborales. Los accidentes pueden ser causados por fallas en los procedimientos, condiciones inseguras o errores humanos y pueden tener consecuencias significativas para la salud de los empleados y la operación de la empresa.

2.3.18. Programa de salud y seguridad

Conjunto de políticas, procedimientos y actividades diseñadas para promover la salud y seguridad en el lugar de trabajo. Incluye la identificación de riesgos, la capacitación de empleados, la implementación de controles de seguridad, y la revisión y mejora continua de las prácticas de seguridad.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano influye significativamente en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- La gestión del talento humano influye significativamente en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.
- La gestión del talento humano influye significativamente en el cumplimiento de normativas de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.
- La gestión del talento humano influye significativamente en la tasa de incidentes de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.
- La gestión del talento humano influye significativamente en la percepción de seguridad de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable Gestión del talento humano	Variable Seguridad laboral
D1 Reclutamiento y selección	D1 Condiciones de trabajo
D2 Capacitación y desarrollo	D2 Cumplimiento de normativas
D3 Retención de personal	D3 Tasa de incidentes
D4 Evaluación de desempeño	D4 Percepción de seguridad

2.6. Definición de operacionalización de variables e indicadores

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Título: Gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpacamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
<i>Gestión del talento humano.</i>	Ulrich y otros (2015) Explican que son un conjunto de prácticas y estrategias que buscan atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados para que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Incluye la planificación de recursos humanos, el desarrollo de políticas y la implementación de procesos para optimizar el desempeño y el bienestar de los empleados.	Se utilizará los métodos cualitativos (entrevistas, grupos focales) como cuantitativos (encuestas, análisis estadísticos) para recolectar datos sobre las variables y dimensiones definidas. Esto permitirá obtener una comprensión más profunda y variada de los fenómenos estudiados.	D1 Reclutamiento y selección	Escala de razón 0. Nunca. 1. Casi nunca. 2. A veces. 3. Casi siempre. 4. Siempre.
			D2 Capacitación y desarrollo	
			D3 Retención de personal	
			D4 Evaluación de desempeño	

+ VARIABLE: SEGURIDAD LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
<i>Seguridad laboral.</i>	Schulte (2014) Nos menciona que se refiere al conjunto de prácticas, normativas, y procedimientos diseñados para proteger la salud y el bienestar de los empleados en el entorno de trabajo. Su objetivo principal es prevenir accidentes, enfermedades y cualquier tipo de daño que pueda ocurrir mientras los empleados realizan sus tareas laborales. Abarca una amplia gama de actividades y políticas para crear un entorno laboral seguro y saludable.	Se utilizará los métodos cualitativos (entrevistas, grupos focales) como cuantitativos (encuestas, análisis estadísticos) para recolectar datos sobre las variables y dimensiones definidas. Esto permitirá obtener una comprensión más profunda y variada de los fenómenos estudiados.	D1 Condiciones de trabajo	Escala de razón 0. Nunca. 1. Casi nunca. 2. A veces. 3. Casi siempre. 4. Siempre.
			D2 Cumplimiento de normativas	
			D3 Tasa de incidentes	
			D4 Percepción de seguridad	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, ya que tiene como finalidad generar conocimiento científico sobre la relación entre la gestión del talento humano y la seguridad laboral en el contexto de la minería. Busca explicar y comprender cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen en la seguridad de los trabajadores, aportando fundamentos teóricos que pueden servir como base para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el sector.

El enfoque es cuantitativo, porque se apoya en la recolección de datos numéricos y en el análisis estadístico para comprobar las hipótesis planteadas. Este enfoque permite establecer, con objetividad, la existencia y grado de relación entre las variables estudiadas.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la investigación básica se orienta a ampliar el conocimiento científico existente y busca comprender fenómenos sin necesariamente proponer soluciones inmediatas, a

diferencia de la aplicada que prioriza la intervención directa en los problemas detectados.

3.2. Nivel de investigación

El estudio se enmarca en un nivel descriptivo – correlacional.

Descriptivo, porque se analizan y caracterizan las prácticas de gestión del talento humano y la seguridad laboral.

Correlacional, porque se pretende establecer el grado de relación entre ambas variables y sus dimensiones.

3.3. Métodos de investigación

El método de esta investigación será inductivo porque se basará en la recolección y análisis de datos específicos para construir una comprensión general sobre cómo la gestión del talento humano influye en la seguridad laboral. A través de la observación detallada de las prácticas actuales en la Unidad Minera Alpamarca, la investigación recogerá información concreta sobre reclutamiento, capacitación, retención de personal, y condiciones de trabajo, así como sobre el cumplimiento de normativas y la percepción de seguridad. A partir de estos datos específicos y casos observados, se extraerán conclusiones y se identificarán patrones y relaciones, permitiendo así desarrollar teorías y generalizaciones sobre la influencia de la gestión del talento humano en la seguridad laboral. Este enfoque inductivo facilitará la construcción de un entendimiento detallado y contextualizado del fenómeno investigado a partir de la evidencia empírica recopilada

3.4. Diseño de investigación

La investigación adopta un diseño no experimental, transversal y correlacional:

No experimental, porque no se manipulan deliberadamente las variables, sino que se observan tal como se presentan en el contexto natural de la Unidad Minera Alpamarca.

Correlacional, porque se busca establecer el grado de relación entre la gestión del talento humano y la seguridad laboral, así como entre sus dimensiones respectivas.

Transversal por su capacidad para proporcionar una instantánea detallada de las prácticas actuales en la gestión del talento humano y la seguridad laboral en la Unidad Minera Alpamarca. Este diseño es adecuado para recolectar datos en un solo punto en el tiempo, permitiendo una evaluación exhaustiva y precisa de las políticas y procedimientos vigentes sin la necesidad de seguimiento longitudinal. Al centrarse en el estado actual de las prácticas y condiciones, el diseño transversal facilita la descripción de cómo se gestionan estos aspectos y cómo influyen en la seguridad laboral en ese momento específico.

$$r = \frac{\sum(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum(X_i - \bar{X})^2 \sum(Y_i - \bar{Y})^2}}$$

X_i y Y_i = Valores individuales de las dos variables

\bar{X} y \bar{Y} = Medias de las variables

\sum = Sumatoria sobre todos los pares de valores

3.5. Población y muestra

Población

La población estará conformada por todos 175 trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024.

Muestra

Muestra = Tamaño total de la población \times Proporción de muestra deseada

Donde:

- **Tamaño total de la población:** Número total de empleados o unidades en la unidad minera.
- **Proporción de muestra deseada:** Proporción de la población que se desea incluir en la muestra (por ejemplo, el 10% de los empleados).

La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores, lo que equivale al 20% de la población total (175). Para su selección se utilizó un muestreo no probabilístico por cuotas, en el cual se fijó previamente la proporción de participantes a incluir, de acuerdo con criterios de representatividad práctica y accesibilidad. Este tipo de muestreo se justifica en la medida en que, como señalan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en la técnica por cuotas el investigador establece de antemano la proporción de la población que integrará la muestra, con el fin de mantener un balance en la selección de los sujetos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuestas. Permiten recolectar datos estructurados de un gran número de participantes sobre diversos aspectos de la gestión del talento humano y la seguridad laboral. Son útiles para obtener datos cuantitativos que se pueden analizar estadísticamente.

Instrumentos

Cuestionario. Es un instrumento que contiene preguntas cerradas diseñadas para obtener respuestas cuantitativas. Permite una fácil comparación y análisis de los datos.

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

Variable 1: Gestión del talento humano

Se realizó un análisis de fiabilidad para las 20 preguntas que componen la escala de la variable Gestión del Talento Humano. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.939, lo que indica una excelente consistencia interna de los ítems y, por ende, un alto nivel de fiabilidad de la escala utilizada.

***Tabla 1** Estadística de fiabilidad Variable 1*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

Fuente: *Confiabilidad desarrollada en el programa de spss.*

Este resultado sugiere que las preguntas formuladas miden de manera coherente el constructo propuesto.

Variable 2: Seguridad laboral

El análisis de fiabilidad para las 20 preguntas que evalúan la variable Seguridad Laboral también arrojó un Alfa de Cronbach de 0.939. Este alto valor reafirma la consistencia interna de los ítems, evidenciando que las preguntas están adecuadamente diseñadas para medir la percepción de seguridad laboral en el contexto de estudio.

Tabla 2 Estadística de fiabilidad Variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

Fuente: *Confiabilidad desarrollada en el programa de spss.*

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Análisis estadístico

El análisis estadístico descriptivo se utiliza para resumir y describir las características principales de los datos recolectados. Incluye el cálculo de medidas de tendencia central y dispersión para ofrecer una visión clara del conjunto de datos.

Análisis de correlación

El análisis de correlación evalúa la relación entre la variable 1 y la variable 2 y sus dimensiones. Esto nos ayudará a identificar si existe una asociación significativa entre las variables estudiadas y la fuerza de dicha relación.

3.9. Tratamiento estadístico

En esta investigación, el tratamiento estadístico se llevará a cabo utilizando los programas Excel y SPSS. Se empleará Excel para la organización inicial y la depuración de los datos, lo que facilitará la construcción de bases de datos estructuradas y listas para el análisis posterior.

Por su parte, SPSS se utilizará para realizar análisis estadísticos más avanzados. Se aplicarán pruebas de confiabilidad, como el coeficiente de Cronbach, para evaluar la consistencia interna de las escalas de las variables empleadas. La combinación de estas herramientas garantizará un tratamiento preciso y eficiente de los datos recopilados, proporcionando resultados confiables y válidos para la interpretación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Consentimiento informado

El consentimiento informado es un principio fundamental en la ética de la investigación. Los participantes deben recibir toda la información relevante sobre el estudio, incluyendo sus objetivos, procedimientos, posibles riesgos y beneficios, y el uso de sus datos. Deben tener la oportunidad de hacer preguntas y deben dar su consentimiento libre y voluntario para participar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

El trabajo de campo de esta investigación se llevó a cabo en la Unidad Minera Alpamarca, ubicada en el distrito de Santa Bárbara, en la región de Junín, Perú. El entorno laboral en este tipo de operación minera presenta condiciones desafiantes, lo que hizo fundamental una planificación cuidadosa para garantizar la recolección de datos.

La población del estudio estuvo compuesta por 175 trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca. Se seleccionó una muestra representativa de 35 trabajadores, quienes participaron voluntariamente en la investigación. Se priorizó la diversidad en la selección para capturar diferentes perspectivas sobre la gestión del talento humano y la seguridad laboral.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas basadas en la escala de Likert de cinco puntos, que se administraron de manera presencial. Las encuestas fueron diseñadas para evaluar dos variables principales: la gestión del talento humano y la seguridad laboral. Cada trabajador completó

un cuestionario con 20 preguntas relacionadas con la gestión del talento humano y 20 preguntas vinculadas a la seguridad laboral, cubriendo aspectos como el reclutamiento, la capacitación, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de normativas de seguridad.

La aplicación de las encuestas se realizó durante una semana en horarios preestablecidos, de modo que no se interrumpieran las operaciones críticas de la mina. Se habilitaron espacios adecuados y seguros para la recopilación de datos, asegurando un ambiente cómodo para los participantes. Además, se garantizó la confidencialidad de las respuestas, explicando a los trabajadores que los datos serían usados exclusivamente para fines académicos.

El trabajo de campo duró aproximadamente un mes, incluyendo la planificación, ejecución y supervisión de la recolección de datos. Se inició el 1 de septiembre y finalizó el 30 de septiembre. Durante este período, se realizaron visitas periódicas a la unidad minera para monitorear el progreso de la recolección y atender cualquier duda o inconveniente presentado por los participantes.

A lo largo del proceso, se enfrentaron desafíos como la coordinación de horarios con los turnos rotativos de los trabajadores y las restricciones de acceso a ciertas áreas operativas de la mina. Estos inconvenientes se resolvieron mediante una colaboración estrecha con los supervisores de área y el departamento de recursos humanos, lo que permitió ajustar el cronograma de manera flexible y eficiente.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 3 Datos estadísticos de la variable 1

Trab	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3	2	3
6	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3
10	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
11	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
12	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2
13	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
14	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5
16	3	3	2	3	4	3	5	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
21	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5
22	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
24	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5
25	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
27	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3
28	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3
32	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	2	4
33	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3
34	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Tabla 4 Datos estadísticos de la variable 2

Trab	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3
4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
6	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
7	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
8	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	5	2	3	3	3
9	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4
10	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
11	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
12	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
13	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3
14	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3
17	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	2
18	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
19	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5
20	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
21	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3
26	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3
27	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3
28	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4
29	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3
30	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
31	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3
32	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
33	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4
34	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5
35	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5

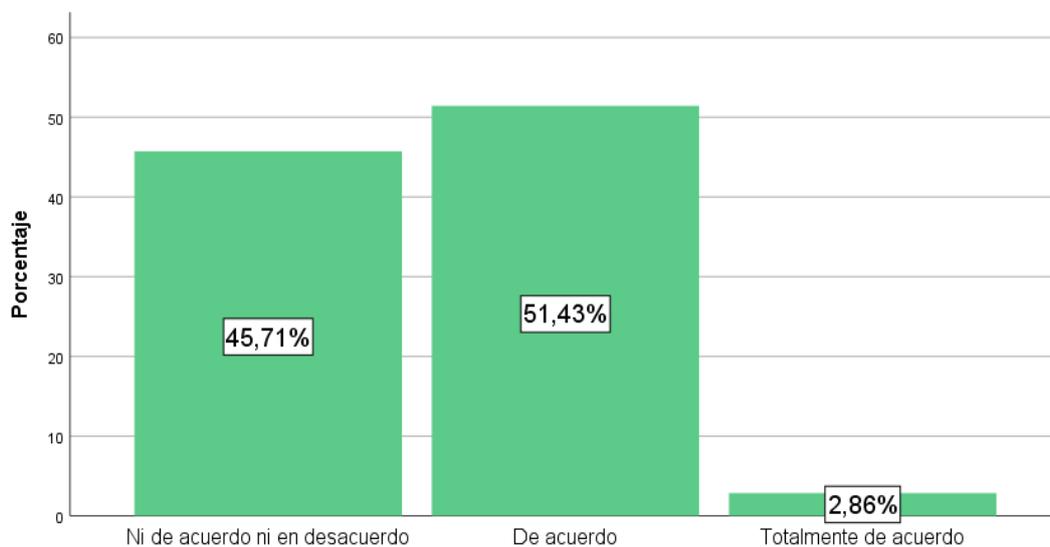
Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Tabla 5 Variable 1 Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	45,7
De acuerdo	18	51,4
Totalmente de acuerdo	1	2,9
Válido Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico 1 Variable 1 Gestión del talento humano



Fuente: Tabla N° 05 Variable 1 Gestión del talento humano.

Interpretación

La Tabla N° 05 y el Gráfico N° 01 muestran la distribución de respuestas relacionadas con la variable "Gestión del talento humano". Se observa que la mayoría de los participantes, con un 51,4%, estuvieron de acuerdo en que las prácticas de gestión del talento humano son adecuadas. Un 45,7% se mantuvo neutral, indicando que no se inclinaron ni a favor ni en contra, mientras que solo un 2,9% expresó estar totalmente de acuerdo.

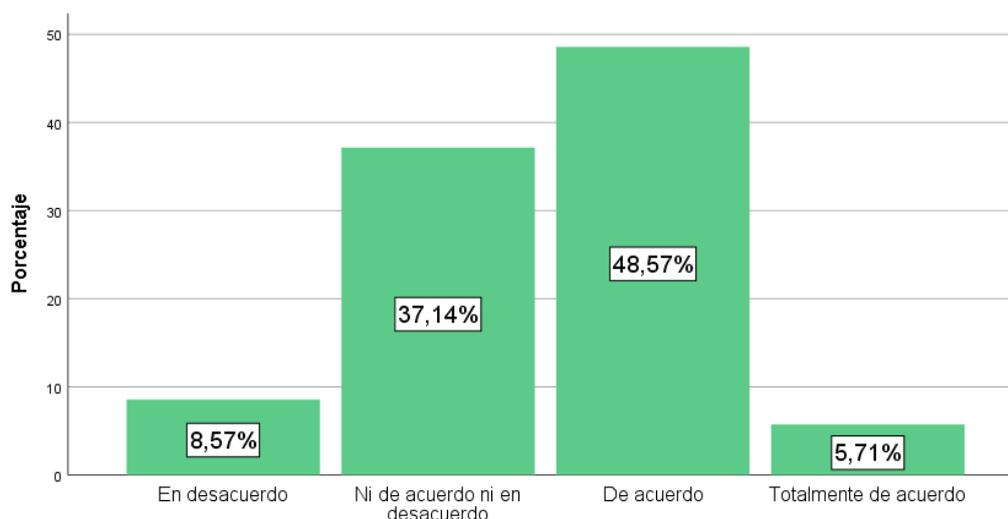
Estos resultados sugieren que, aunque una porción significativa de los encuestados valora positivamente la gestión del talento humano, hay una cantidad considerable que se mantiene indecisa, lo que podría indicar la necesidad de mejoras o mayor claridad en estas prácticas dentro de la organización.

Tabla 6 Dimensión 1 Reclutamiento y selección

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	37,1
De acuerdo	17	48,6
Totalmente de acuerdo	2	5,7
Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico 2 Dimensión 1 Reclutamiento y selección



Fuente: Tabla N° 06 Dimensión 1 Reclutamiento y selección.

Interpretación

La Tabla N° 06 y el Gráfico N° 02 presentan las respuestas relacionadas con la dimensión "Reclutamiento y selección". Un 48.6% de los participantes estuvieron de acuerdo con el proceso de reclutamiento y selección, mientras que un 37.1% se mostró neutral, sin inclinarse ni a favor ni en contra. Un 8.6% expresó estar en desacuerdo, y solo un 5.7% estuvo totalmente de acuerdo.

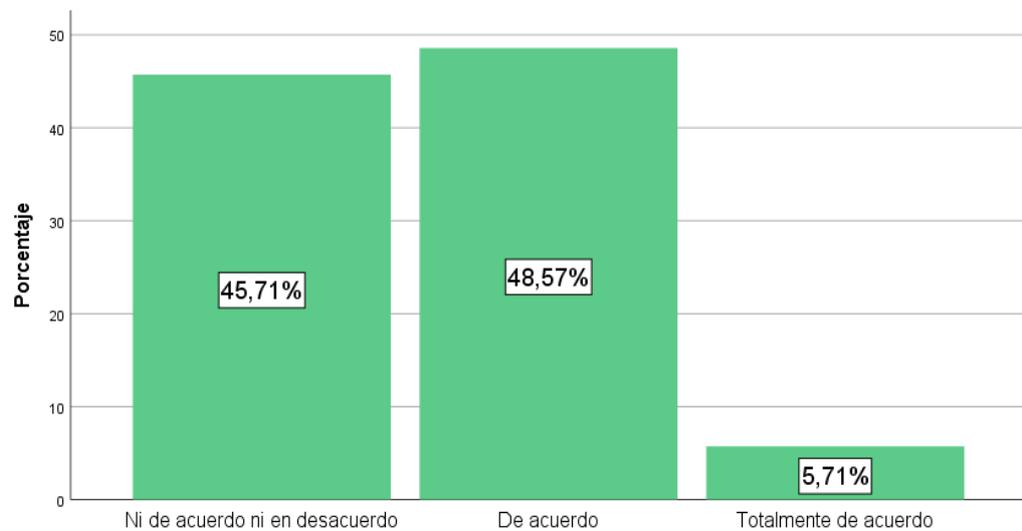
Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores consideran que el proceso de reclutamiento y selección es adecuado, aunque existe una proporción significativa que permanece indecisa o tiene opiniones negativas al respecto, lo que podría señalar áreas de mejora en la percepción y efectividad de estos procesos. dentro de la empresa.

Tabla 7 Dimensión 2 Capacitación y desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	45,7
De acuerdo	17	48,6
Totalmente de acuerdo	2	5,7
Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico 3 Dimensión 2 Capacitación y desarrollo



Fuente: Tabla N° 07 Dimensión 2 Capacitación y desarrollo.

Interpretación

La Tabla N° 07 y el Gráfico N° 03 muestran los resultados de la dimensión "Capacitación y desarrollo". Un 48.6% de los trabajadores estuvo de acuerdo con las iniciativas de capacitación y desarrollo, mientras que un 45.7% adoptó una postura neutral, sin mostrar una clara inclinación hacia la afirmación. Solo un 5.7% estuvo completamente de acuerdo con las acciones en esta área.

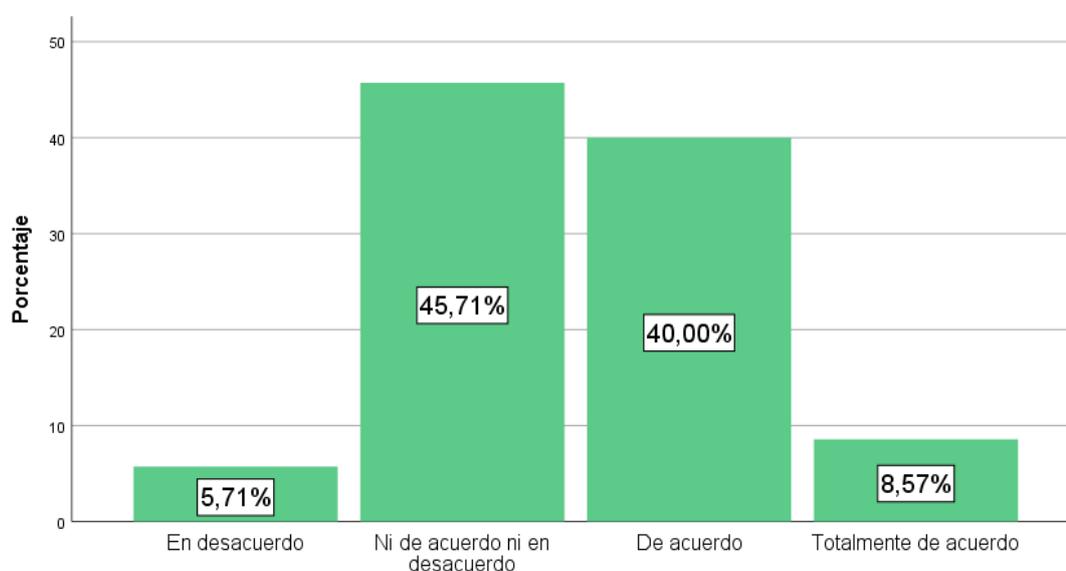
Esto indica que, aunque la mayoría de los empleados perciben de manera positiva las oportunidades de capacitación, hay una proporción significativa de ellos que aún se sienten indiferentes o carecen de una opinión definitiva, lo que sugiere que podrían existir aspectos de la capacitación que aún no son suficientemente valorados o percibidos como efectivos por los trabajadores.

Tabla 8 Dimensión 3 Retención de personal

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	En desacuerdo	2	5,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	45,7
	De acuerdo	14	40,0
	Totalmente de acuerdo	3	8,6
	Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico 4 Dimensión 3 Retención de personal



Fuente: Tabla N° 08 Dimensión 3 Retención de personal.

Interpretación

La Tabla N° 08 y el Gráfico N° 04 presentan los resultados de la dimensión "Retención de personal". Un 45.7% de los trabajadores se mostró neutrales respecto a las políticas de retención de personal, mientras que el 40% estuvo de acuerdo con ellas. Solo un 5,7% expresó desacuerdo, y un 8,6% estuvo completamente de acuerdo.

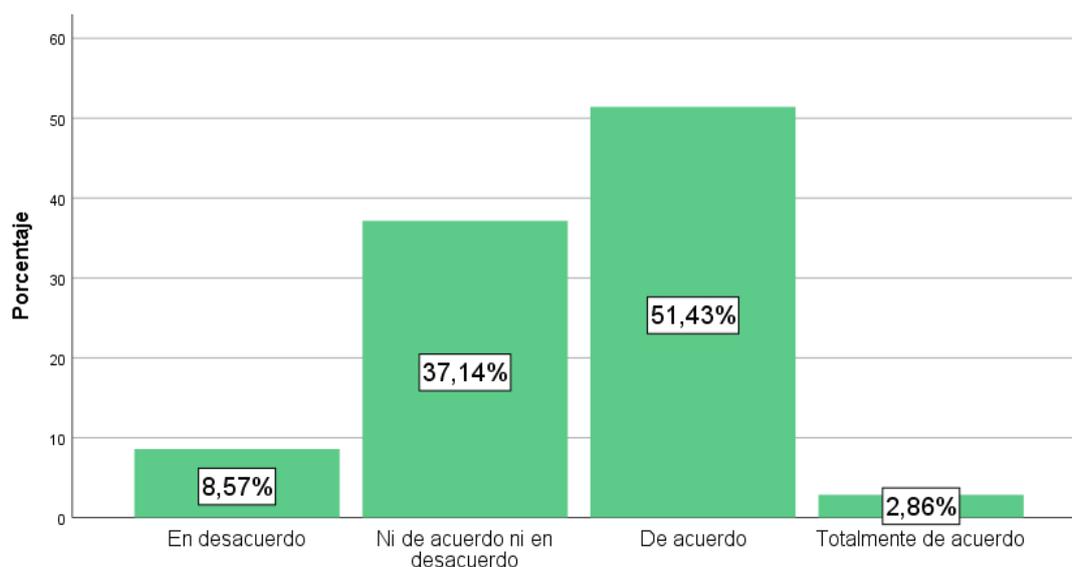
Esto sugiere que, aunque la mayoría de los empleados considera que las políticas de retención son adecuadas, aún existe una proporción considerable de trabajadores que no tiene una opinión clara sobre su efectividad, lo que podría indicar áreas de mejora en la comunicación o implementación de dichas políticas.

Tabla 9 Dimensión 4 Evaluación de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	37,1
Válido De acuerdo	18	51,4
Totalmente de acuerdo	1	2,9
Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico 5 Dimensión 4 Evaluación de desempeño



Fuente: Tabla N° 09 Dimensión 4 Evaluación de desempeño.

Interpretación

La Tabla N° 09 y el Gráfico N° 05 muestran los resultados sobre la dimensión "Evaluación de desempeño". Un 51.4% de los trabajadores estuvo de acuerdo con el proceso de evaluación de desempeño, mientras que un 37.1% se mostró neutral, indicando que no tienen una opinión definida sobre este aspecto. Solo un 8,6% expresó desacuerdo, y un 2,9% estuvo totalmente de acuerdo.

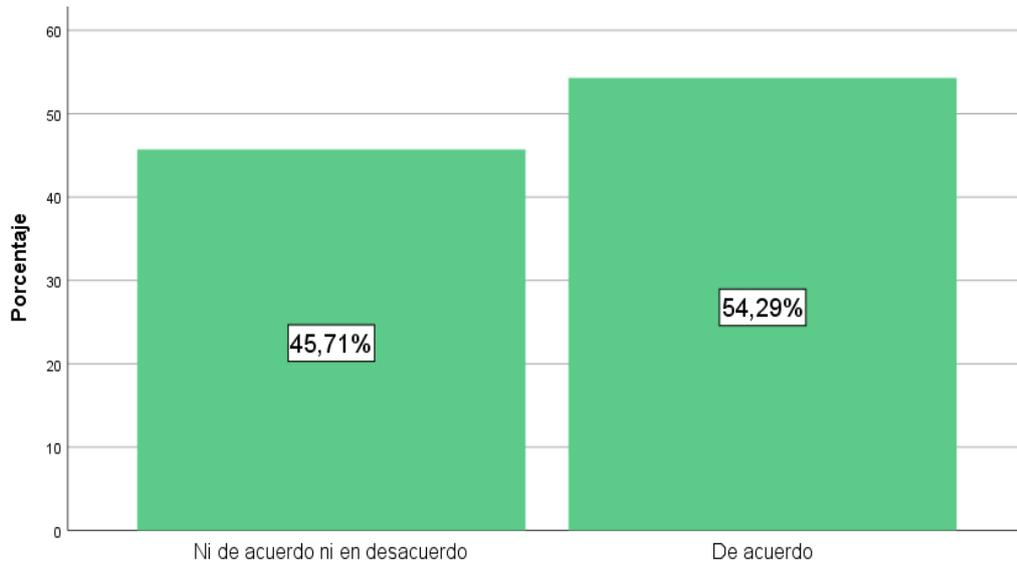
Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría percibe de manera positiva el proceso de evaluación, hay una proporción significativa que no se siente completamente convencida, lo que podría señalar áreas de mejora en la claridad o la efectividad del sistema de evaluación de desempeño.

Tabla 10 Variable 2 Seguridad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	45,7
Válido De acuerdo	19	54,3
Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Gráfico 6 Variable 2 Seguridad laboral



Fuente: Tabla N° 10 Variable 2 Seguridad laboral.

Interpretación

La Tabla N° 10 y el Gráfico N° 06 presentan los resultados sobre la variable "Seguridad laboral". Un 54,3% de los trabajadores está de acuerdo con las condiciones de seguridad laboral, mientras que un 45,7% se muestra neutral, sin expresar una opinión definida.

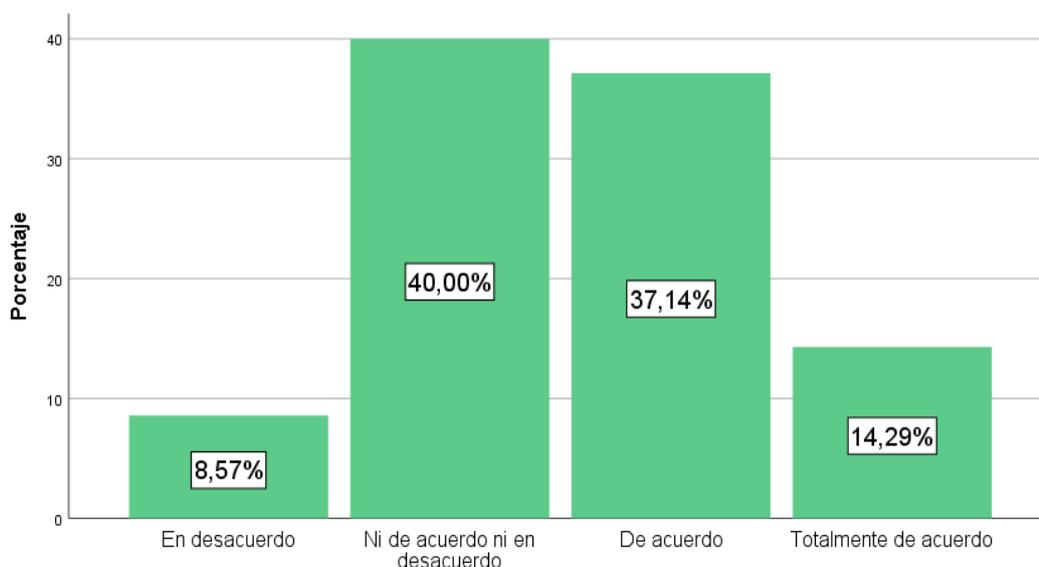
Estos resultados reflejan una percepción generalmente positiva sobre la seguridad laboral en la Unidad Minera Alparmarca, aunque la notable proporción de trabajadores que no tienen una postura clara sugiere la necesidad de reforzar la comunicación y las prácticas de seguridad para asegurar un consenso más amplio sobre este tema.

Tabla 11 Dimensión IV2 Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	8,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	40,0
Válido De acuerdo	13	37,1
Totalmente de acuerdo	5	14,3
Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Gráfico 7 Dimensión IV2 Condiciones de trabajo



Fuente: Tabla N° 11 Dimensión IV2 Condiciones de trabajo.

Interpretación

La Tabla N° 11 y el Gráfico N° 07 presentan los resultados sobre la dimensión "Condiciones de trabajo" en la variable de seguridad laboral. Se observa que un 37.1% de los trabajadores está de acuerdo con las condiciones de trabajo, mientras que un 14.3% está totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 40% se muestra neutral, sin una postura definida, y un 8,6% está en desacuerdo.

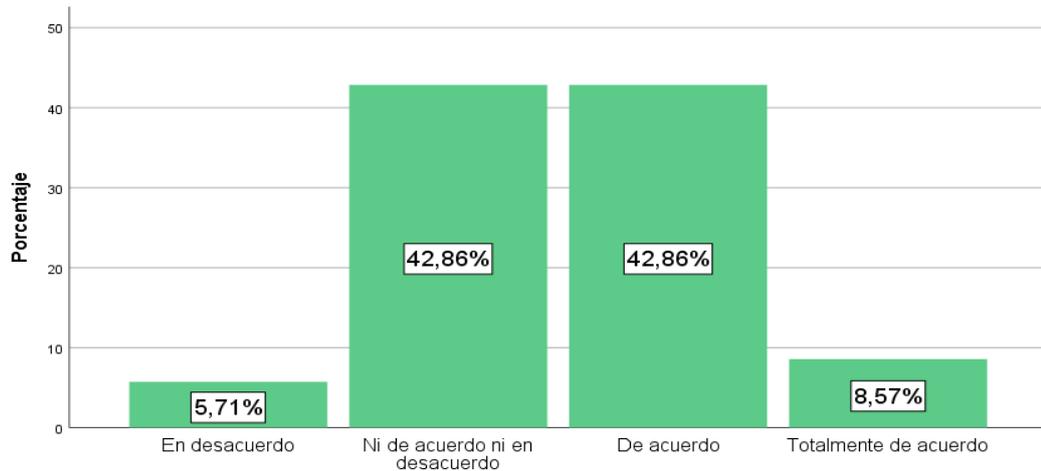
Estos resultados indican una evaluación mixta de las condiciones de trabajo, con una proporción significativa de trabajadores que no están completamente convencidos de su adecuación, lo que sugiere la necesidad de mejorar las condiciones laborales para aumentar la satisfacción general.

Tabla 12 Dimensión 2V2 Cumplimiento de normativas

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	5,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	42,9
Válido De acuerdo	15	42,9
Totalmente de acuerdo	3	8,6
Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Gráfico 8 Dimensión 2V2 Cumplimiento de normativas



Fuente: Tabla N° 12 Dimensión 2V2 Cumplimiento de normativas.

Interpretación

La Tabla N° 12 y el Gráfico N° 08 muestran los resultados sobre el "Cumplimiento de normativas" en la dimensión de seguridad laboral. Un 42,9% de los trabajadores están de acuerdo con el cumplimiento de las normativas, mientras que otro 42,9% se encuentra en una posición neutral, sin expresar una opinión clara al respecto. Además, un 8,6% está totalmente de acuerdo y un 5,7% se muestra en desacuerdo.

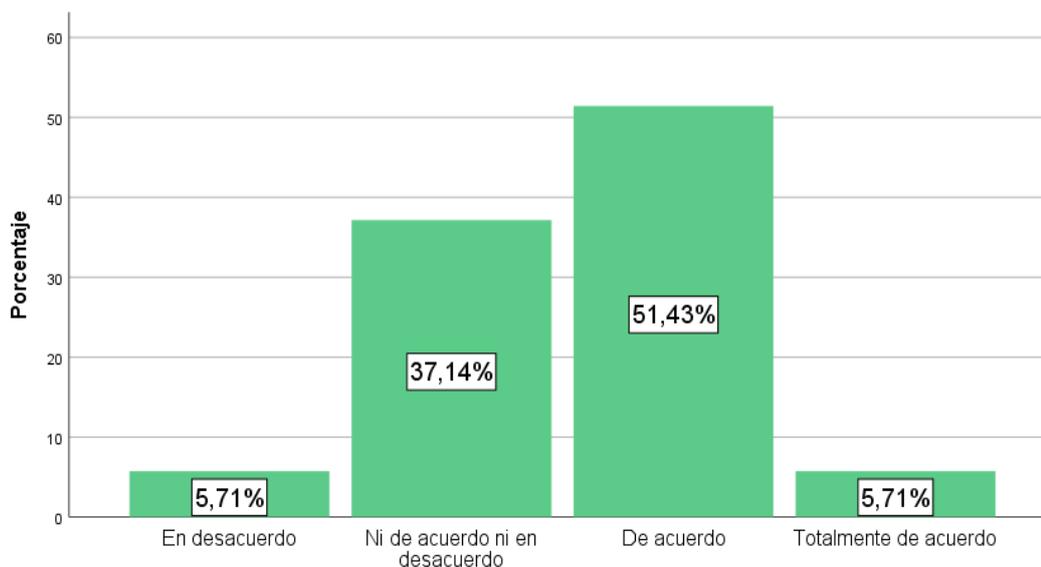
Estos resultados sugieren que, aunque existe una aceptación generalizada del cumplimiento de las normativas, también hay una cantidad considerable de empleados que no perciben con claridad o certeza el nivel de cumplimiento, lo que podría indicar la necesidad de fortalecer la comunicación y las prácticas en este aspecto.

Tabla 13 Dimensión 3V2 Tasa de incidentes

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	5,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	37,1
Válido De acuerdo	18	51,4
Totalmente de acuerdo	2	5,7
Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Gráfico 9 Dimensión 3V2 Tasa de incidentes



Fuente: Tabla N° 13 Dimensión 3V2 Tasa de incidentes.

Interpretación

La Tabla N° 13 y el Gráfico N° 09 presentan los resultados sobre la "Tasa de incidentes" en la dimensión de seguridad laboral. Un 51.4% de los trabajadores están de acuerdo con la tasa de incidentes reportada, mientras que un 37.1% se encuentra neutral, sin expresar una opinión clara sobre el tema. Solo un 5,7% está en desacuerdo o totalmente de acuerdo.

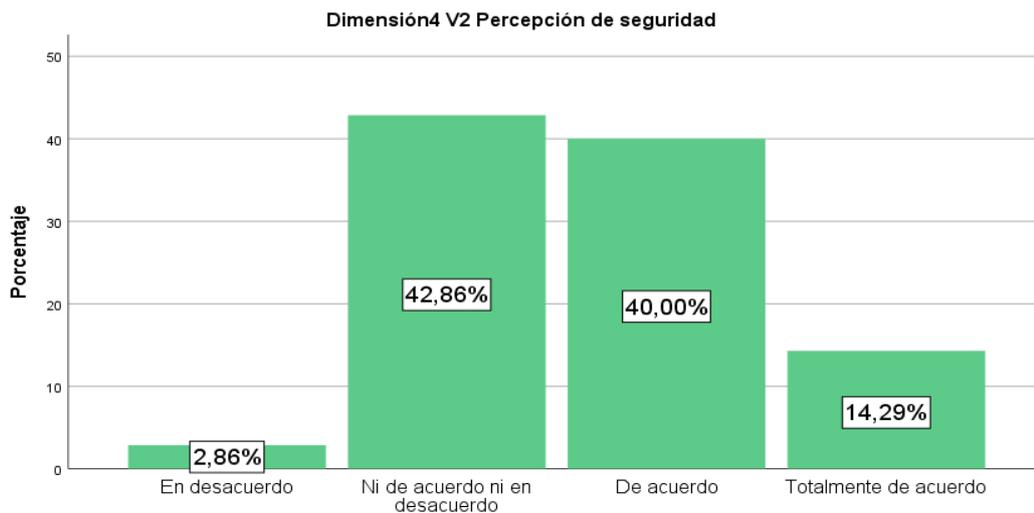
Esto sugiere que, en general, la mayoría de los empleados perciben que los incidentes laborales se mantienen dentro de un rango aceptable, aunque existe un pequeño grupo que no tiene una postura definida sobre la tasa de incidentes o considera que podría haber margen de mejora en este aspecto.

Tabla 14 Dimensión 4V2 Percepción de seguridad

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	42,9
De acuerdo	14	40,0
Totalmente de acuerdo	5	14,3
Total	35	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Gráfico 10 Dimensión 4V2 Percepción de seguridad



Fuente: Tabla N° 14 Dimensión 4V2 Percepción de seguridad.

Interpretación

La Tabla N° 14 y el Gráfico N° 10 muestran los resultados de la "Percepción de seguridad" en la dimensión de seguridad laboral. La mayoría de los trabajadores, un 40%, está de acuerdo con la percepción de que la seguridad laboral en la Unidad Minera Alpacamarca es adecuada, mientras que un 42.9% se encuentra neutral, sin una postura clara sobre el tema. Un 14.3% está totalmente de acuerdo, indicando que algunos empleados consideran que las medidas de seguridad son bastante efectivas, y solo un pequeño porcentaje (2.9%) se muestra en desacuerdo.

Esto refleja una percepción general positiva, aunque con una variabilidad en las opiniones de los empleados.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 15 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Pruebas de normalidad		
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.
Suma V1 Gestión del talento humano	,830	35	,000
Suma V2 Seguridad laboral	,795	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación

La Tabla N° 15 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables "Gestión del talento humano" (V1) y "Seguridad laboral" (V2). Los valores de significancia (p) para ambas variables son menores a 0.05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. En concreto, para la variable V1 (Gestión del talento humano), el valor de p es 0.000, y para la variable V2 (Seguridad laboral), también es 0.000.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad en ambos casos, sugiriendo que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal.

Tabla 16 Correlación Variable 1 con la Variable 2

		Correlaciones	
			Variable 2 Seguridad laboral
Rho de Spearman	Variable 1 Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,984**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación

La Tabla N° 16 muestra los resultados de la evaluación entre la Variable 1 (Gestión del talento humano) y la Variable 2 (Seguridad laboral), utilizando el coeficiente de evaluación de Spearman. El valor obtenido es 0,984, lo que indica una comprensión extremadamente fuerte y positiva entre ambas variables.

Además, el valor de significancia es 0,000, lo que sugiere que esta evaluación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Esto significa que a medida que mejoran las prácticas de gestión del talento humano, también se incrementa la percepción y efectividad de la seguridad laboral en la unidad minera.

Tabla 17 *Correlación Variable 1 con la Dimensión 1 Variable 2*

		Correlaciones	Dimensión1 V2 Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Variable 1 Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,812**
		N	,000
			35

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación

La Tabla N° 17 presenta los resultados de la evaluación entre la Variable 1 (Gestión del talento humano) y la Dimensión 1 de la Variable 2 (Condiciones de trabajo). El coeficiente de calificación de Spearman obtenido es 0,812, lo que indica una fuerte calificación positiva entre ambas variables. Además, el valor de significancia es 0,000, lo que confirma que la clasificación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Esto sugiere que una mejora en las prácticas de gestión del talento humano está asociada con mejores condiciones de trabajo en la unidad minera.

Tabla 18 *Correlación Variable 1 con la Dimensión 2 Variable 2*

		Correlaciones	Dimensión2 V2 Cumplimiento de normativas
Rho de Spearman	Variable 1 Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,881**
		N	,000
			35

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación

La Tabla N° 18 muestra los resultados de la evaluación entre la Variable 1 (Gestión del talento humano) y la Dimensión 2 de la Variable 2 (Cumplimiento de normativas). El coeficiente de calificación de Spearman obtenido es 0,881, lo que refleja una fuerte calificación positiva entre ambas variables. Además, el valor de significancia es 0,000, lo que indica que la clasificación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Esto sugiere que una gestión eficaz del talento humano está estrechamente relacionada con un mayor cumplimiento de las normativas de seguridad laboral dentro de la organización.

Tabla 19 Correlación Variable 1 con la Dimensión 3 Variable 2

Correlaciones		Dimensión3 V2 Tasa de incidentes
Rho de Variable 1 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,886**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación

La Tabla N° 19 presenta los resultados de la evaluación entre la Variable 1 (Gestión del talento humano) y la Dimensión 3 de la Variable 2 (Tasa de incidentes). El coeficiente de calificación de Spearman es 0,886, lo que indica una fuerte calificación positiva entre ambas variables. Además, el valor de significancia es 0,000, lo que significa que la clasificación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Esto sugiere que una gestión adecuada del talento humano está estrechamente relacionada con una reducción en la tasa de incidentes laborales en la organización.

Tabla 20 Correlación Variable 1 con la Dimensión 4 Variable 2

		Correlaciones	Dimensión4 V2
			Percepción de seguridad
Rho de Spearman	Variable 1 Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,825** ,000 35

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación

La Tabla N° 20 muestra los resultados de la evaluación entre la Variable 1 (Gestión del talento humano) y la Dimensión 4 de la Variable 2 (Percepción de seguridad). El coeficiente de calificación de Spearman es 0,825, lo que indica una fuerte calificación positiva entre ambas variables. El valor de significancia es 0,000, lo que confirma que la evaluación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

Esto sugiere que una gestión efectiva del talento humano está asociada con una mejor percepción de seguridad laboral por parte de los empleados.

4.4. Discusión de resultados

1) La clasificación de Spearman entre la Gestión del talento humano (Variable 1) y la Seguridad laboral (Variable 2) tiene un coeficiente de 0,984, lo que indica una fuerte clasificación positiva. Esto sugiere que una mejor gestión de los recursos humanos dentro de la organización está vinculada a mejores condiciones de seguridad laboral. Este hallazgo coincide con los resultados de Enciso (2023), donde se establece que una gestión eficiente del talento humano tiene una relación directa y significativa con la seguridad laboral en la Compañía Minera Buenaventura SA, con un nivel de significancia de 0,886. En su investigación, Enciso también subraya que una gestión adecuada

de recursos humanos influye positivamente en la seguridad de los trabajadores, lo que refuerza la validez de los resultados de este estudio.

- 2) La evaluación entre la Gestión del talento humano y las Condiciones de trabajo (Dimensión 1 de la Variable 2) muestra un coeficiente de 0,812, lo que indica una relación positiva fuerte. Este resultado sugiere que una mejora en la gestión de los recursos humanos está directamente relacionada con mejores condiciones de trabajo en la unidad minera. Esta valoración coincide con lo observado en la investigación de Agüero (2022), quien encontró que las prácticas de gestión del talento humano influyen significativamente en la retención del personal y en la creación de un ambiente de trabajo favorable. Un mejor ambiente laboral también está asociado con una mejora en las condiciones de seguridad, lo que apoya los resultados obtenidos.
- 3) El coeficiente de evaluación entre la Gestión del talento humano y el Cumplimiento de normativas (Dimensión 2 de la Variable 2) es 0,881, lo que refleja una relación positiva muy fuerte y significativa. Este resultado implica que una gestión adecuada del talento humano está asociada con un cumplimiento más riguroso de las normativas de seguridad. Esto resuena con las conclusiones de Basilio (2017), quien en su investigación sobre seguridad y salud laboral en la empresa RCN Rentacar señala la importancia del cumplimiento de las normativas para gestionar óptimamente los riesgos. La mejora en la gestión de los recursos humanos facilita este cumplimiento, contribuyendo a una mayor seguridad en el entorno laboral.
- 4) La valoración entre la Gestión del talento humano y la Tasa de incidentes (Dimensión 3 de la Variable 2) es igualmente alta, con un coeficiente de 0,886. Este resultado sugiere que a medida que la gestión del talento humano

mejora, la tasa de incidentes en la unidad minera tiende a disminuir. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Ferman y Maccha (2018), quienes destacan la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El buen desempeño laboral, motivado por una correcta gestión del talento humano, puede llevar a una reducción en los incidentes laborales, como lo indica este estudio. Además, las investigaciones de Enciso (2023) también reflejan que la correcta gestión del talento humano tiene un impacto directo en la seguridad de las instalaciones y equipos.

- 5) La evaluación entre la Gestión del talento humano y la Percepción de seguridad (Dimensión 4 de la Variable 2) es de 0,825, lo que indica una relación significativa y positiva. Esto sugiere que una mejor gestión de los recursos humanos también está asociada con una mayor percepción de seguridad por parte de los trabajadores, lo que contribuye a un ambiente laboral más seguro. Este resultado también se alinea con lo reportado por Madrid (2023), donde se concluye que una gestión eficaz del talento humano permite a los trabajadores desempeñar sus tareas de manera más eficiente y con un mayor enfoque en la seguridad. Además, la percepción positiva de seguridad puede tener efectos indirectos sobre la motivación y la satisfacción laboral, lo que nuevamente se vincula con el estudio de Agüero (2022), quien encontró que un ambiente laboral adecuado influye directamente en la retención del personal y el compromiso organizacional.

CONCLUSIONES

- 1) La compensación de 0,984 entre la Gestión del Talento Humano y la Seguridad Laboral indica una relación extremadamente fuerte y positiva. Esto sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano dentro de la organización, las condiciones de seguridad laboral también tienden a mejorar significativamente. Esto resalta la importancia de implementar prácticas eficaces de gestión de recursos humanos para garantizar un entorno laboral más seguro.
- 2) La calificación de 0,812 entre la Gestión del Talento Humano y las Condiciones de Trabajo refleja una relación positiva fuerte, lo que implica que una gestión adecuada de los recursos humanos tiene un impacto directo en la mejora de las condiciones de trabajo en la unidad minera. Esta evaluación destaca cómo una correcta gestión del talento humano contribuye al bienestar general de los trabajadores y mejora el ambiente laboral.
- 3) La calificación de 0,881 entre la Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de Normativas de Seguridad indica que una adecuada gestión de los recursos humanos está asociada con un cumplimiento más riguroso de las normativas de seguridad laboral. Esto refleja que las organizaciones con una gestión del talento humano efectiva son más propensas a adherirse a las normativas legales y de seguridad, lo que incrementa la seguridad en el trabajo.
- 4) La proporción de 0,886 entre la Gestión del Talento Humano y la Tasa de Incidentes muestra que una mejor gestión del talento humano está vinculada con una disminución en la cantidad de incidentes laborales. Este hallazgo resalta la importancia de contar con prácticas adecuadas de gestión de recursos humanos para reducir riesgos y mejorar la seguridad en el lugar de trabajo.

- 5) La valoración de 0,825 entre la Gestión del Talento Humano y la Percepción de Seguridad indica que una gestión eficiente de los recursos humanos contribuye a mejorar la percepción de seguridad de los trabajadores. Este resultado refuerza la idea de que un buen manejo del talento humano no solo impacta directamente en las condiciones objetivas de seguridad, sino también en la forma en que los empleados perciben su entorno laboral.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que las organizaciones inviertan en la capacitación continua de su personal de recursos humanos. Esto debe incluir la formación en liderazgo, comunicación efectiva y prácticas de seguridad laboral. Además, es importante que se promuevan políticas de bienestar que prioricen la salud física y mental de los trabajadores, lo que contribuirá a mantener un entorno laboral seguro y productivo.
- 2) Para mejorar las condiciones de trabajo, es esencial que las empresas fortalezcan las prácticas de gestión de recursos humanos que promuevan un ambiente laboral positivo. Esto incluye la implementación de programas de bienestar, la optimización de las condiciones físicas del lugar de trabajo y el fomento de una cultura organizacional inclusiva y colaborativa. Además, la organización debe asegurarse de proporcionar equipos de trabajo adecuados y mantener un entorno limpio y seguro, lo que impactará directamente en la mejora de las condiciones laborales.
- 3) Es importante que las empresas fortalezcan la formación continua en normativas de seguridad laboral, asegurando que los empleados conozcan y comprendan los protocolos establecidos. Además, la gestión del talento humano debe involucrarse activamente en la creación de una cultura organizacional orientada al cumplimiento de estas normativas. Para ello, se recomienda implementar auditorías internas periódicas y fomentar la participación de los empleados en programas de seguridad que refuercen la importancia de adherirse a las normativas laborales.
- 4) Se recomienda que las organizaciones implementen programas preventivos y de capacitación en seguridad laboral, dirigidos tanto a trabajadores como supervisores. Es fundamental que se mantenga una vigilancia constante de las condiciones laborales y se fomenten prácticas que minimicen los riesgos. Además, la gestión del

talento humano debe incluir en sus estrategias la identificación y mitigación de posibles riesgos antes de que se materialicen en accidentes.

- 5) Es importante que se refuercen las acciones para promover la transparencia en la comunicación y se generen espacios de participación activa, donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones sobre la seguridad laboral. Es recomendable implementar encuestas de satisfacción laboral que incluyan aspectos relacionados con la seguridad y bienestar, permitiendo que la gestión de recursos humanos tome decisiones informadas para mejorar continuamente el entorno de trabajo y reforzar la percepción de seguridad entre los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUERO CONDOR, L. (2022). *Influencia de la gestión del talento humano en la retención del personal de Concentradora. Minas Buenaventura- Unidad Uchucchacua. Cerro de Pasco. Enero - Junio 2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, ESCUELA DE POS GRADO. Cerro de Pasco: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3083/1/T026_43992945_M.pdf
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. Institute of Personnel and Development.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99 - 120.
- Basilio Roberto, C. (2017). *PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN BASE AL D.S. 024- 2016 E.M. PARA LA EMPRESA RCN RENTACAR EN AREQUIPA 2017*. Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Ingeniería . Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/895/Basilio%20Cari_Tesis_Titulo%20Profesional_2017.pdf?sequence=1
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bernard, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Cooper, M. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111 - 136. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753500000326>
- ENCISO MARTINEZ , G. (2023). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA*

MINERA BUENAVENTURA S.A UNIDAD JULCANI. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, ESCUELA DE POSGRADO. HUANCAYO: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9314/T_4560769_9_M.pdf?sequence=4&isAllowed=y

FERMAN HINOJOSA, E. E., & MACCHA JIMENEZ, Y. N. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MINERA INMACULADA CONCEPCIÓN DE SMELTER S.A. – PASCO - 2017*. UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES. CERRO DE PASCO: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/812/1/TESIS.pdf>

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice-Hall.

Fong Reynoso, C., Flores Valenzuela, K., & Cardoza Campos, L. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova scientia*, 9(19), 411 – 440. <https://doi.org/https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.

Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. Universidad de California.

Madrid Muñoz, J. (2023). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSEJO NACIONAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS. RIOBAMBA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11557/1/Madrid%20Mu%c3%b1oz%2c%20J.%20%282023%29%20La%20gesti%c3%b3n%20del%20Talento%20Humano%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20del%20Consejo%20Nacional%20Elec>

Martínez, L., & Gómez, S. (2022). Gestión del talento humano y seguridad laboral en el sector minero latinoamericano. *Revista de Recursos Humanos y Seguridad*, 10(2), 123 - 138. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/rrhs.2022.10.2.123>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Safety and health at work: ILO guidelines on occupational safety and health management systems*. Organización Internacional del Trabajo.

Pérez, A. (2023). *Integración estratégica de recursos humanos y seguridad ocupacional en operaciones mineras*. Editorial Minería Segura. <http://www.editorialmineriasegura.com/avances2023>

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.

Rubén, L. (2014). Cátedra Formación y Capacitación. *Universidad Nacional de Lomas de Zamora Facultad de Ciencias Sociales*, 12. <http://www.fyc.vfct1209.avnam.net/sites/default/files/UNIDAD%20%20-%20LA%20TEORIA%20DEL%20CAPITAL%20HUMANO.pdf>

ANEXOS:

**ENCUESTA DEL PROYECTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA
SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD
MINERA ALPAMARCA, SANTA BÁRBARA - JUNÍN 2024.
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para los participantes de esta investigación, es necesario comprender que el propósito de esta investigación es confidencial y no requerirá solicitar datos personales.

Descripción: La escala de Likert utilizada será: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

D1: Reclutamiento y selección	1	2	3	4	5
¿El proceso de reclutamiento en la Unidad Minera Alpamarca es percibido como justo y equitativo por todos los candidatos?					
¿Las competencias de los candidatos son evaluadas de manera precisa y consistente durante el proceso de selección?					
¿Los responsables de la selección poseen la formación necesaria para identificar el talento adecuado?					
¿El proceso de selección es efectivo en identificar al personal más calificado para los puestos disponibles?					
¿Se cumple estrictamente los plazos establecidos para completar el proceso de selección?					
D2: Capacitación y desarrollo	1	2	3	4	5
¿Los programas de capacitación se diseñan basados en un análisis previo de las necesidades específicas de los trabajadores?					
¿Existe un plan estructurado de desarrollo profesional accesible para todos los empleados de la Unidad Minera Alpamarca?					
¿La empresa proporciona oportunidades claras y accesibles para el crecimiento y desarrollo dentro de la organización?					
¿Las necesidades de capacitación del personal son evaluadas y actualizadas periódicamente?					
¿Los programas de capacitación contribuyen significativamente al mejoramiento de las competencias laborales?					
D3: Retención de datos personales	1	2	3	4	5
¿La empresa ofrece beneficios adecuados que influyen positivamente en la retención del personal?					
¿Existen políticas claras y efectivas que apoyen el desarrollo de carrera dentro de la empresa?					
¿Los empleados expresan satisfacción con las condiciones laborales y los beneficios ofrecidos?					
¿La empresa fomenta un ambiente laboral positivo que motiva la permanencia del personal?					
¿Las políticas de retención de personal implementadas son percibidas como efectivas por los empleados?					
D4: Evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
¿El proceso de evaluación de desempeño se percibe como justo, transparente y basado en criterios claros?					
¿Los empleados reciben retroalimentación constructiva y útil después de las evaluaciones de desempeño?					
¿La evaluación de desempeño está claramente alineada con los objetivos estratégicos de la organización?					
¿Se utilizan indicadores objetivos y estandarizados en la evaluación del desempeño?					
¿Los resultados de la evaluación de desempeño influyen directamente en las decisiones de desarrollo profesional y carrera?					

Fuente: *Elaboración Propia.*

**ENCUESTA DEL PROYECTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA
SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD
MINERA ALPAMARCA, SANTA BÁRBARA - JUNÍN 2024.**

Para los participantes de esta investigación, es necesario comprender que el propósito de esta investigación es confidencial y no requerirá solicitar datos personales.

Descripción: La escala de Likert utilizada será: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

VARIABLE 2: SEGURIDAD LABORAL

D1: Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
¿Las instalaciones de trabajo cumplen consistentemente con los estándares de seguridad laboral establecidos?					
¿Los equipos y herramientas utilizados en el trabajo están en buen estado y reciben mantenimiento adecuado y regular?					
¿Se implementan medidas preventivas efectivas para minimizar riesgos en el lugar de trabajo?					
¿Las condiciones de trabajo son adecuadas y permiten la realización de las tareas de manera segura?					
¿Los empleados tienen acceso continuo y suficiente a equipos de protección personal?					
D2: Cumplimiento de normativas	1	2	3	4	5
¿La empresa sigue de manera estricta y continua las normativas de seguridad laboral vigentes?					
¿Los empleados son capacitados regularmente sobre las normativas de seguridad aplicables a sus funciones?					
¿Existe un sistema eficaz y regular para monitorear el cumplimiento de las normativas de seguridad en la empresa?					
¿La empresa realiza auditorías internas de seguridad de manera regular y exhaustiva?					
¿Se toman medidas correctivas de manera inmediata cuando se detectan incumplimientos en las normativas?					
D3: Tasa de incidencias	1	2	3	4	5
¿La empresa registra y analiza los incidentes laborales de manera sistemática y detallada?					
¿La tasa de incidentes laborales se mantiene baja y controlada en la Unidad Minera Alpamarca?					
¿Existen medidas proactivas y efectivas implementadas para prevenir incidentes laborales?					
¿Se realizan investigaciones exhaustivas y detalladas para identificar las causas raíz de los incidentes laborales?					
¿Los empleados se sienten seguros y confiados al reportar incidentes laborales sin temor a represalias?					
D4: Percepción de seguridad	1	2	3	4	5
¿Los empleados perciben que la empresa da alta prioridad a la seguridad laboral en todas sus operaciones?					
¿Existe una cultura organizacional sólida que promueva activamente la seguridad en el trabajo?					
¿Los empleados se sienten seguros y respaldados al realizar sus tareas diarias?					
¿La comunicación interna sobre seguridad laboral es clara, efectiva y constante?					
¿Los empleados confían plenamente en las medidas de seguridad implementadas por la empresa?					

Fuente: *Elaboración Propia.*

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: “Gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024”

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿De qué manera influye la gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024	La gestión del talento humano influye significativamente en la seguridad laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024	Variable 1: Gestión del talento humano Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● D1 Reclutamiento y selección ● D2 Capacitación y desarrollo ● D3 Retención de personal ● D4 Evaluación de desempeño 	Diseño de Investigación No experimental, Transversal -correlacional. Población: 175 Muestra: 35
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
•¿De qué manera influye la gestión del talento humano en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024? •¿De qué manera influye la gestión del talento humano en el cumplimiento de normativas de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024? •¿De qué manera influye la gestión del talento humano en la tasa de incidentes de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024? •¿De qué manera influye la gestión del talento humano en la percepción de seguridad de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024?	•Comprobar la influencia de la gestión del talento humano en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024. •Fijar la influencia de la gestión del talento humano en el cumplimiento de normativas de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024. •Decretar la influencia de la gestión del talento humano en la tasa de incidentes de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024. •Establecer la influencia de la gestión del talento humano en la percepción de seguridad de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024	•La gestión del talento humano influye significativamente en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024. •La gestión del talento humano influye significativamente en el cumplimiento de normativas de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024. •La gestión del talento humano influye significativamente en la tasa de incidentes de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024. •La gestión del talento humano influye significativamente en la percepción de seguridad de los trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca, Santa Bárbara - Junín 2024	Variable 2 Seguridad laboral Dimensiones: D1 Condiciones de trabajo D2 Cumplimiento de normativas D3 Tasa de incidentes D4 Percepción de seguridad	Técnicas para procesamiento y análisis de datos: Se utilizará el Paquete estadístico SPSS versión 26