



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**Inversión del talento humano y su efecto en el desempeño
económico financiero de una empresa minera de la sierra
liberteña**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORA:

Ruiz Mendoza, Sara Noemi (ORCID: 0000-0002-3103-4639)

ASESORES:

Mg. Soto Abanto, Segundo Eloy (ORCID: 0000-0003-1004-5520)

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por estar conmigo en todo momento dándome la fuerza necesaria para afrontar y poder culminar con mi objetivo.

A mi familia por depositar su plena confianza en mí y su apoyo incondicional en esta hermosa etapa de mi vida.

Agradecimiento

Mi agradecimiento especial a Dios por guiarme, protegerme y hacer que mis metas y objetivos se hagan realidad. A la Universidad César Vallejo que nos prepara para enfrentar un futuro competitivo, a mis maestros por enriquecer cada día más mi aprendizaje y así poder desarrollarme profesionalmente.

A mi padre por apoyarme constantemente en los buenos y malos momentos y repetirme su frase: *“que a pesar de la adversidad no tengo que rendirme y dar lo mejor de mí”*.

A mis amigos por su comprensión y estima en los momentos de angustia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos aplicada	12
Tabla 2. Listado de evaluadores de instrumentos de recolección de datos	13
Tabla 3. Inversión del talento humano en el periodo 2015-2019	15
Tabla 4. Variación de la inversión del talento humano	16
Tabla 5. Indicadores de la inversión el talento humano	17
Tabla 6. Análisis de los índices de desempeño económico financiero	18
Tabla 7. Efecto de la inversión del talento humano en el desempeño económico financiero	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el efecto de la inversión del talento humano en el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña en el periodo 2015 – 2019 para esto se consideró un diseño no experimental de enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y se aplicó análisis documental para analizar la información económica de la empresa en estudio. Los resultados indicaron que la inversión del talento humano tuvo un efecto negativo en el desempeño económico financiero en el periodo 2015- 2019 dado que esta inversión fue escasa y no se evaluó de acuerdo a los resultados esperados, presentando una disminución en el ROA de 74.18% a 43.14%, de esta manera el desempeño de la empresa se vio afectado por el rendimiento de la inversión en los indicadores de competencias, motivación y oportunidades para contribuir, concluyendo que, si se invierte en el talento humano de manera adecuada, se realiza seguimiento del cumplimiento de objetivos y presupuestos asignados al personal para mejorar su desempeño, brindarle oportunidades y contribuir en su formación, mejora la eficiencia de las operaciones, rentabilidad y resultados financieros, por ello la empresa deberá buscar estrategias para fortalecer el talento humano.

Palabras clave: Desempeño, inversión, rentabilidad

Abstract

The objective of this research was to determine the effect of the investment of human talent on the financial economic performance of a mining company in the Sierra Liberteña in the period 2015 - 2019 for this it was considered a nonexperimental design of quantitative approach with a descriptive scope and documentary analysis was applied to analyse the economic information of the company under study. The results indicated that the investment of human talent had a negative effect on the financial economic performance in the period 2015-2018 but in 2019 since this investment was scarce and was not according to the expected results, presenting a decrease in the ROA from 74.18% to 43.14%, in this way the company's performance was affected by the return on investment in the indicators of competencies, motivation and opportunities to contribute, concluding that, if human talent is invested in an adequate manner, the fulfillment of objectives and budgets assigned to the personnel are monitored to improve their performance, provide them with opportunities and contribute to their training, improve the efficiency of operations, profitability and financial results, therefore the company should seek strategies to strengthen human talent.

Keywords: Performance, investment, profitability

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha estudiado la razón por la que ciertas empresas logran el éxito y otras luchan por su permanencia en el mercado dada la competencia del entorno y la inestabilidad en la que se desenvuelven. El comportamiento de la oferta y la demanda en el mercado han afectado de manera significativa la rentabilidad empresarial y su supervivencia, por ello expertos en gerencia plantean la importancia de implementar estrategias como indicadores claves orientados al talento humano que responda de manera eficaz a las necesidades estructural-global de las empresas (Ramírez et al., 2020).

En Sudáfrica dada la inestabilidad del precio del carbón, los altos costos laborales y operativos, la minería de carbón presentó un aumento del 2% sobre la inflación nacional al consumidor siendo necesario mejorar la productividad, eficiencia y competencia del operador para afrontar los decrecientes márgenes de ganancia y así reducir costos de operación (Pash & Uladag, 2018). Así también en la República del Congo, África la liberalización del cobre originó el interés de inversionistas para iniciar nuevos proyectos mineros siendo necesario implementar procesos para realizar operaciones, técnicas referentes al talento humano, procedimientos de contratación, relaciones laborales o instrumentos de gestión del personal para mejorar su situación financiera (Rubbers, 2020).

En Perú, la naturaleza de las actividades del sector minero puede requerir altos costos y seguridad en sus operaciones por ello la necesidad del uso de la tecnología y mecanización de servicios para mejorar la seguridad de los trabajadores, esto permitió ahorrar tiempo y reducir costos cuya inversión se recuperaba en un año (Tejerina et al., 2020). Además, el uso de tecnologías en áreas de perforación y voladura permitió mejorar la seguridad laboral, minimizar los desperdicios y paros de la maquina representó una inversión a largo plazo puesto que ayudó a reducir costos y mejorar los índices de productividad (Tejerina et al., 2018). La rentabilidad económica y financiera de una empresa se pueden medir por los beneficios obtenidos y los recursos empleados tomando como eje principal al talento humano para el logro de objetivos empresariales y garantizar el incremento de beneficios y permanencia de la empresa (Flores-Quispe, 2019).

El sector minero en el Perú presentó un crecimiento del 2.1% del Producto

Bruto Interno del Perú, así como del ingreso de los trabajadores por el aumento de empleo (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019), además las empresas reflejaron competitividad en sus costos de operación y producción, siendo necesario contar con un capital humano cada vez más preparado considerando los efectos de la demanda interna y externa en su rentabilidad. (Ministerio de Energía y Minas, 2019). En la región de La libertad se incorporaron a la economía 1,911 mineros cifra que le permitió liderar el proceso de formalización a nivel nacional, siendo en la provincia de Pataz donde se incorporaron 32 mineros artesanales al registro de formalización resultando beneficioso para más de 600 trabajadores (Ministerio de Energía y Minas, 2018).

La empresa Minera en estudio ubicada en la provincia liberteña de Pataz tiene entre sus actividades principales el cateo, exploración, explotación y comercialización de minerales, sus trabajadores tienen una jornada laboral de 24x14. Tiene un contrato de explotación con la empresa Minera Poderosa S.A. a quien abastece de mineral, en el año 2017 y 2018 se pudo observar el incumplimiento de objetivos en el incremento de sus ventas, índices bajos de rentabilidad en comparación a los demás años, además de que la utilidad neta disminuyó en 44% y 46% respectivamente.

Disponer de un capital económico y financiero deseado, planificaciones para lograr optimizar el rendimiento de esos capitales y de las inversiones, no garantiza el éxito de la empresa si no cuenta con un talento humano ideal para lograrlo (Miranda, 2016). La empresa debido a factores como la falta de dirección y organización del personal, incumplimiento de tareas delegadas dado que el trabajador abandona su labor luego de haber firmado un contrato de trabajo, dualidad de funciones, poca inversión en capacitaciones, no existe un clima laboral ideal que motive al personal para permanecer en su puesto de trabajo, todo ello ha generado que la empresa no tenga un buen desempeño, presente pérdidas económicas y bajos niveles de rentabilidad.

Resulta importante que se destine una inversión del talento humano para que la empresa minera en estudio alcance sus objetivos que se reflejarían en su desempeño económico financiero, de no ser así, podría presentar problemas tributarios, de liquidez, productividad, rentabilidad, perder competitividad y posicionamiento en el sector, por ello se debe tomar acciones que retengan al

personal e impulsen su crecimiento profesional como uno de los elementos más importantes para realizar los proyectos empresariales planificados, puesto que estos realizan el trabajo productivo para luego entregar el mineral y obtener una retribución económica.

La presente investigación ha orientado el estudio de la variable inversión del talento humano tomando como referencia a Martínez (2020), así como la variable desempeño económico financiero a Pamplona et al. (2019). Asimismo, se estudiará la inversión del talento humano y su efecto en el desempeño económico financiero de una empresa minera en la sierra liberteña tomando como referencia a De Brito y De Oliveira (2016), quienes en su artículo realizado en Brasil indicaron que resulta importante la inversión en el talento humano dado que se espera que esta genere un capital humano superior que afectará de manera positiva en el desempeño de la empresa, al establecer ventajas competitivas sostenibles que a su vez se reflejarían en el desempeño operativo y financiero de la empresa.

En la presente investigación tras revisar investigaciones realizados por diversos autores, se abordó el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera la inversión del talento humano afecta el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña en el periodo 2015 – 2019?, así como a las interrogantes de manera específica: ¿Cuál es la inversión del talento humano en la empresa en estudio en el periodo 2015 – 2019?, ¿Cuál es el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña en el periodo 2015 – 2019?

Los criterios de justificación según lo señalado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), de *conveniencia* dado que permitirá que la empresa adquiera una visión distinta del personal, ya no como un recurso que la empresa utiliza y que implica costos sino como un socio estratégico que contribuye al éxito empresarial tendrá una *relevancia social* al dar a conocer que la inversión del talento humano es un factor clave en el desempeño económico financiero de la empresa, ya que si el trabajador se siente motivado y parte de la empresa desarrollará sus capacidades, contribuirá al cumplimiento de sus objetivos e incremento del rendimiento empresarial; en relación a *implicaciones prácticas y de desarrollo* al realizar una inversión del talento humano permitirá la mejora de productividad y rentabilidad que se evidenciará en su desempeño económico financiero evitando

así problemas de liquidez, tributarios y financieros, asimismo los instrumentos desarrollados en la presente investigación brindarán un aporte *metodológico* para realizar futuras investigaciones que analicen las variables en estudio.

Dado el caso se planteó los siguientes objetivos de investigación, siendo el general determinar el efecto de la inversión del talento humano en el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña en el periodo 2015-2019 y de forma específica analizar la inversión del talento humano de la empresa en estudio en el periodo 2015 – 2019 y analizar el desempeño económico financiero de la empresa en estudio en el periodo 2015 – 2019.

Al considerar que la inversión del talento humano tiene un efecto negativo en el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña en el periodo 2015 – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones desarrolladas en Europa y América Latina se ha encontrado que el talento humano es vital para las empresas, por ello invertir en este permite el logro de objetivos, mejora la productividad, garantiza la rentabilidad y rendimiento financiero. Para realizar un análisis más profundo de las variables en estudio se consultó información de interés en revistas científicas indexadas a importantes bases de datos. Entre las investigaciones internacionales realizaron un estudio con un enfoque cuantitativo en Brasil en el sector minero, específicamente en la empresa Mina Sossego con el objetivo de estudiar el uso de la tecnología para mejorar la calificación del operador mediante un proyecto para reducir el consumo de combustible de camiones, dando como resultado una disminución en su presupuesto de 680,000 dólares. Concluyendo así que la simulación permitió la reducción del consumo de combustible por tanto obtener ganancias significativas y el aumento de la productividad dado la implementación de técnicas para reducir los costos como es un efectivo entrenamiento al personal que permitió aumentar el conocimiento del equipo y minimizar errores referentes a técnicas, rendimiento y retroalimentación (Sales et al., 2020).

Ramírez et al. (2019) en su artículo publicado en América Latina, realizaron una investigación con enfoque cuantitativo en el sector minero de Chile, Colombia y Perú con el objetivo de analizar desde el enfoque estratégico la gestión del talento humano, para ello aplicaron una encuesta a 55 gerentes del sector, obtuvieron como resultado diferencias altamente significativas, sobresaliendo la estrategia organizacional, seguido los rasgos y tendencia actual siendo el modelo funcional el que presentaba falencias, concluyendo que la gestión del talento humano era moderadamente óptima, y se encontraba adaptándose a las necesidades de su entorno, dándole un papel importante a la estrategia que impulsen la inversión económica para hacer frente a la demanda del mercado, crear valor en el personal convirtiéndose así en un factor diferenciador que garantice la rentabilidad y posición de la empresa en el entorno en el que se desenvuelve, lo que significa ubicar de manera estratégica al personal de acuerdo a sus competencias e involucrarlo en la cadena socio productiva.

Triguero-Sanchez et al. (2018) en su artículo publicado en España aplicaron

una encuesta a 102 gerentes, directores y presidentes de empresas de la base de datos SABI que usaban modelos de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parcial, tras el análisis de los datos obtuvieron una relación no lineal entre las variables prácticas de administración del talento humano y desempeño empresarial, concluyeron que las políticas y prácticas del talento humano orientadas a la inversión para brindar calidad en el lugar de trabajo, igualdad de oportunidades, ofrecer incentivos, existencia de equipos multifuncionales contribuyen a formar una mayor ventaja competitiva, es decir tienen un efecto positivo en el rendimiento de la empresa cuando buscan obtener el compromiso de los colaboradores.

Simancas et al. (2018) realizaron una investigación con enfoque cualitativo en Barranquilla, Colombia en el sector de las MIPYMES comerciales, industriales y de servicios, basado en la encuesta Gran Pyme Colombiana del primer semestre del 2016 de ANIF, encontraron que las teorías referentes a invertir en capacitaciones para aumentar la productividad de la empresa coincide con la percepción de los pequeños y medianos empresarios, concluyendo que era necesario capacitar al personal para mejorar la competitividad del sector, es decir centrar las habilidades individuales del personal para formar un capital empresarial, de esta manera mejorar la capacidad de producción y desempeño de la empresa.

Cabana et al. (2017) en su artículo publicado En Chile estudiaron al sector minero, para ello aplicaron una encuesta a 125 líderes sindicales, obtuvieron como resultado que al gerencia de recursos humanos sólo cubrió en promedio entre un 70 % a un 80 % de sus funciones, originando insatisfacción en el personal que limitó su contribución para sobrellevar los desafíos de sus respectivas empresas, concluyeron que existía la necesidad de que la gerencia de recursos humanos pase a ser un centro de inversión, esto daría valor a la empresa implementándose controles de gestión como apoyo para ejecutar las estrategias del talento humano y aporten en los logros operativos y estratégicos dado los desafíos de la industria referentes a su productividad y competitividad.

Córdova et al. (2018) en su artículo publicado en Chile con un enfoque cuantitativo, estudió al sector minero con el objetivo de desarrollar un modelo para evaluar el riesgo económico referente a costos operativos para el Proyecto Minero en Chuquicamata, obtuvieron como resultado que el costo operativo estimado del

proyecto podía aumentar en más del 10%, teniendo en cuenta que la mano de obra y la energía representaban el 70% del riesgo económico, concluyeron que identificar las fuentes de riesgo permitió la toma de decisiones durante la evaluación del proyecto, que para mitigar el riesgo relacionado con la mano de obra era necesario que gerencia centre su tiempo y esfuerzo en la productividad, organización e incentivos teniendo en cuenta el impacto financiero proyectado.

Sarrami et al (2020) realizaron una investigación en el sector Pymes de Irán la ciudad industrial de Teherá, con el objetivo de estudiar la relación del sentido estratégico y la creación de valor para ello aplicaron una encuesta a 97 gerentes e este sector, obtuvieron como resultado una relación positiva entre las variables en estudio, concluyendo en la necesidad de crear estrategias de negocio prestando atención a su entorno para crear valores económicos, ventaja competitivas y capacidades significativas en las Pymes. El fortalecimiento de sus activos como son los activos propios, regalías, nombres de marcas comerciales y el talento humano especializado o con conocimiento técnico para promover el desarrollo de sus capacidades, lo cual significa que el valor de las pymes también se verá fortalecido teniendo en cuenta como objetivo la rentabilidad de las empresas.

Avalos (2018) en su artículo de investigación realizado en Lima en el sector minero de cobre aplicó una encuesta a 21 gerentes de grandes y medianas empresas que representaban el 98% de producción del sector, tras el uso de un modelo de ecuación estructural obtuvo como resultado que existía una relación significativa entre producción más limpia y rendimiento empresarial, sin embargo presentaba diferencias entre los grados de correlación, concluyendo que el modelo de bajo costo orientado a invertir en la gestión y concientización ambiental del talento humano, presentó una mayor contribución en el desempeño financiero obteniendo beneficios inmediatos y su enfoque con la gestión ambiental reduce costos operativos, estandariza procesos al mejorar la productividad.

Figuroa y Tello (2018) en su artículo realizaron una investigación con un enfoque mixto estudiaron el sector minero en Huánuco, Perú para ello, aplicaron una encuesta a 10 empresas del sector, realizaron un análisis bibliográfico y desarrollaron un software para medir los pasivos ambientales, obtuvieron como resultado la existencia de pasivos ambientales no contabilizados, es decir deudas referentes a los daños no compensados que se generan al ambiente y que eran

necesarios para seguir produciendo, concluyendo así que considerar los pasivos ambientales favorece la sostenibilidad integral de la actividad en las dimensiones ambiental, social y económica que se refleja en el desempeño empresarial. La responsabilidad social empresarial enfocada en satisfacer necesidades de los grupos de interés debe estar presente en las decisiones de inversión, operación y resultados obtenidos de la empresa.

Rocca et al. (2016) en su artículo realizaron una investigación en el sector MIPYMES del Perú con el objetivo de analizar factores relacionados con el éxito competitivo del sector, para ello analizaron a 94 empresas que tenían más de cinco trabajadores con información obtenida de la base de datos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y aplicó una encuesta dirigida vía telefónica a gerentes de estas empresas. Los resultados indicaron que el éxito empresarial dependía del desarrollo de los sistemas de control de gestión y la aplicación de prácticas de gestión del talento humano eficientes, concluyendo así en la importancia de gerencia de diseñar y promover estrategias, así como políticas pueden servir para incentivar programas de formación gerencial que favorezcan la inversión para mejorar la competitividad, supervivencia, el crecimiento y rendimiento de la empresa.

Diversos autores han estudiado las variables de interés de la presente investigación, *la inversión del talento humano* se definió como una estrategia beneficiosa para la empresa al destinar recursos para incrementar la productividad de quienes reciben entrenamiento, orientado a brindar la formación necesaria para que los colaboradores sean conscientes de la importancia de las actividades que realiza e influir en su actitud hacia el trabajo, de esa manera obtener mejores resultados económicos (Martínez, 2016). Así también, se definió como la hélice del éxito de la empresa para desarrollar las capacidades del talento humano e impulsar la innovación y contribuir al desempeño empresarial (Ibrahim & AlOmari, 2020). También está orientada a desarrollar el talento humano como factor importante en la productividad y competitividad de la empresa frente a un entorno cambiante (Alomari, 2020). Así mismo, se orienta a implementar estrategias para atraer y retener talentos con competencias específicas, que su compromiso y lealtad estén alineados a los objetivos de la empresa considerando que el talento humano como el capital más importante de la empresa (Hota & Aurolipyb, 2020). Por otro lado, la

inversión del talento humano refiere a brindar al talento humano condiciones de trabajo favorables, seguridad, capacitaciones con el fin de obtener oportunidades, innovación, ventaja competitiva y generar valor agregado al desempeño de las empresas (Ramírez et al., 2018).

Entre las *dimensiones de la inversión del talento humano* propuestas por De Brito et al. (2016) se han considerado las siguientes: *competencias*, la cual ha sido definido como el conocimiento, habilidades que determinan el desempeño individual y por consiguiente generan un impacto en el desempeño de la empresa (Gomes Nascimento et al, 2020); *motivación* es un factor clave en el esfuerzo, comportamiento y rendimiento de un individuo para realizar una actividad según los objetivos que persigue (Khademizadeh, 2019); *oportunidades para contribuir* ha sido definido como la creación de medidas para atender demandas referentes a condiciones y relaciones laborales adecuadas, dado que el personal compone la cadena de valor de la empresa (Ramalho & Santos, 2018).

Existen diferentes definiciones acerca del *desempeño económico financiero*, ha sido definido como el resultado de la toma de decisiones y estrategias implementadas relacionados con los objetivos y el uso eficiente de los recursos de la empresa que representan una ventaja competitiva para maximizar el rendimiento empresarial, beneficio para accionistas y acreedores, mantener la estabilidad del sector donde se desenvuelve (Pamplona et al., 2019). Así mismo se refiere a la interacción de los objetivos de la empresa, las inversiones y el capital intelectual para transformar y generar valor, obteniendo altos beneficios económicos (García-Alcaraz et al., 2016). Así también se definió como el rendimiento obtenido por la empresa, la optimización de recursos materiales y humanos que permitirá la toma de decisiones estratégicas de gerencia, así como proporcionar información para los inversionistas y acreedores (Pletsch et al., 2015). También se definió como resultado que muestran la efectividad de las estrategias, habilidades y herramientas de control implementadas en las diferentes empresas obtenidos a través de indicadores financieros y no financieros (Cesar, 2015). Por otro lado, refiere a el resultado de la toma de decisiones relacionado con el rendimiento de los activos para obtener rentabilidad económica, así como la capacidad para afrontar y cumplir con las obligaciones de la empresa en los plazos correspondientes. (Nogueira-Rivera et al., 2017). El desempeño económico financiero es la actuación de una empresa

como resultado del uso de recursos, la efectividad de estrategias implementadas, la preocupación por su entorno y principalmente la obtención de beneficios para los socios y un posicionamiento en el mercado que aseguren su rentabilidad.

Entre las *dimensiones del desempeño económico financiero* propuestas por Melgarejo y Simon-Elorzs (2019) se han considerado las siguientes: *liquidez* se refiere a la capacidad para realizar pagos en el corto plazo, representa un margen de protección para que la empresa pueda realizar sus actividades y los pagos correspondientes (Angulo, 2016); *rentabilidad* es un índice que mide el rendimiento que genera una inversión, es decir la relación entre los beneficios y los costos necesarios para obtenerlo (Vargas-Canales et al., 2015); *endeudamiento* indica la proporción en la que terceros financian los activos de la empresa así como el nivel de riesgo que asumen estos y los propietarios (Restrepo & Sepúlveda, 2016).

En vista de un mercado cada vez más competitivo se hace necesario generar un cambio en el entorno organizacional implementando nuevas políticas, prácticas y programas para disponer de un talento humano competente, siendo necesario desarrollar sus habilidades (Cherif, 2020) de esa manera poner énfasis en su formación y retención para mejorar procesos de trabajo, reducción de costos, mejorar la eficiencia, productividad y resultados financieros (Vera-Barbosa & Blanco-Ariza, 2019), las estrategias deben tener un enfoque sostenible teniendo en cuenta el aspecto social, económico y ambiental (Sukier et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

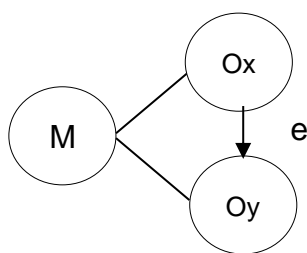
3.1.1. Tipo

El tipo de investigación de la presente investigación fue aplicada dado que abordó la problemática observada en una empresa minera referida a su desempeño económico financiero para detectar las causas y encontrar soluciones.

3.1.2. Diseño de investigación

De enfoque cuantitativo de diseño no experimental dado que no se pretendió manipular las variables de manera deliberada solo se buscó observar la situación como se había venido dando, de corte transversal ya que se estudió las variables en un momento determinado, de alcance descriptivo teniendo en cuenta que analizó las variables: inversión del talento humano y desempeño económico financiero y su efecto de la primera sobre la segunda en una empresa minera de la sierra liberteña.

El diseño se representa de manera siguiente:



Dónde:

M: Empresa minera de la sierra liberteña

Ox: Inversión del talento humano

Oy: Desempeño económico financiero

e: Efecto

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Inversión del talento humano. Estrategia beneficiosa para la empresa al destinar recursos para incrementar la productividad de quienes reciben entrenamiento, orientado a brindar la formación necesaria para que los colaboradores sean conscientes de la importancia de las actividades que realiza e influir en su actitud hacia el trabajo, de esa manera obtener mejores resultados económicos (Martínez, 2016).

Variable: Desempeño económico financiero. Es el resultado de la toma de decisiones y estrategias implementadas relacionados con los objetivos y el uso eficiente de los recursos de la empresa que representan una ventaja competitiva para maximizar el rendimiento empresarial, beneficio para accionistas y acreedores, mantener la estabilidad del sector donde se desenvuelve (Pamplona et al., 2019).

3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

Población: Se consideró como población a la empresa minera para analizar los estados financieros.

Muestra: Se consideró como muestra a la empresa minera en el periodo 2015-2019.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se desarrollaron las siguientes técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

Tabla 1

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos aplicada

Variable de estudio	Técnica	Instrumento
Inversión del talento humano	Entrevista	Guía de entrevista
	Análisis documental	Ficha de registro
Desempeño económico financiero	Análisis documental	Ficha de registro

Validez

Se tomó en consideración la validación de expertos con respecto a los instrumentos que se utilizaron.

Tabla 2

Listado de evaluadores de instrumentos de recolección de datos

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Ficha de registro	Guerra Quiliche Rosa Gladys	Maestra
Guía de entrevista	García Zare Elmis Jonatan	Maestro
Ficha de registro	Oliva Lozano Elmer Walter	Maestro

Confiabilidad

No fue necesario aplicar confiabilidad a los instrumentos

3.5. Procedimientos

Se coordinó con el gerente de la empresa en estudio para explicarle la finalidad de la presente investigación y de esa manera se comprometió a brindar toda la información referida a la inversión del talento humano, así como de su situación económica y financiera, se aplicaron los ratios económicas y financieros desarrollados para determinar los objetivos. Los instrumentos antes señalados permitieron obtener la información requerida de manera directa e indirecta para ello se hizo necesario el uso de las tecnologías de la información, se realizó una entrevista telefónica previa coordinación con el gerente del día y la hora, asimismo se formularon catorce preguntas al gerente para así profundizar información relevante que necesitaba un análisis más profundo.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó herramientas descriptivas y soporte tecnológico como hojas de cálculo en Excel, asimismo tablas estadísticas.

Para determinar el efecto de la inversión del talento humano en el desempeño económico financiero, así como analizar las variables inversión del talento humano y desempeño económico financiero, se analizó los ratios económicos y financieros de la información obtenida al comparar los cinco ejercicios económicos estudiados, así como la entrevista realizada al gerente de la empresa.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en consideración principios referentes a las buenas prácticas de investigación en el marco conceptual, antecedentes y demás secciones, por ello las citas se realizaron de acuerdo a las normas APA indicando a él o los investigadores; asimismo las directivas académicas en investigación de la Universidad César Vallejo. Los instrumentos fueron aplicados para luego realizar el procesamiento y análisis de la información sin manipularla con el fin de obtener una investigación que aporte calidad para futuras investigaciones, así también el nombre de la empresa en estudio se mantuvo en confidencialidad dado que no se pretendió afectarla en ningún aspecto.

IV. RESULTADOS

Luego de la recopilación de información y realizar el análisis documental, así como una entrevista al gerente de la empresa se procedió a responder los objetivos de la presente investigación.

Objetivo específico 1: Analizar la inversión del talento humano en el periodo 2015-2019.

Tabla 3
Inversión del talento humano en el periodo 2015-2019

Ítem	Indicadores	Periodos				
		2019	2018	2017	2016	2015
Competencias	Capacitaciones	24,030	9,360	12,436	10,254	9,136
Motivación	Incentivos	20,598	7,800	10,973	8,545	7,831
	Ascensos	7,706	6,573	5,131	3,316	2,677
Oportunidades para contribuir	Diseños organizacionales	9,612	3,640	5,121	3,988	3,654
	Talleres	7,552	2,600	4,389	2,848	2,871

Nota: Expresado en soles

Interpretación

La empresa en estudio no invirtió lo suficiente en el talento humano, considerando la importancia de implementar estrategias relacionadas a este para mejorar el rendimiento y rentabilidad, invertir en el talento humano para que los colaboradores adquieran las competencias necesarias en las actividades que realiza.

En el año 2019 se consideró un mayor presupuesto en capacitaciones para brindarle conocimientos y mejorar su desempeño, seguido por los incentivos brindados al personal para motivarlos. En el año 2018 se destinó muy poco presupuesto para el talento humano.

Tabla 4*Variación de la inversión del talento humano*

Dimensiones	Periodos					Variación %			
	2019	2018	2017	2016	2015	n ₁	n ₂	n ₃	n ₄
Competencias	24,030	9,360	12,436	10,254	9,136	1.57	-0.25	0.21	0.12
Motivación	28,304	14,373	16,104	11,861	10,508	0.97	-0.11	0.36	0.13
Oportunidades para contribuir	17,165	6,240	9,510	6,836	6,526	1.75	-0.34	0.39	0.05

Nota: n₁=2019-2018, n₂=2018-2017, n₃=2017-2016, n₄=2016-2015

Interpretación

En el periodo 2019 la inversión del talento humano en la empresa presentó una mayor variación respecto al año 2018 en la dimensión competencias, aumentando en 1.75 debido a que se incrementaron los costos en la dimensión oportunidades para contribuir, dado que se organizó talleres para fortalecer las habilidades de los colaboradores como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, potenciar su creatividad e incentivarlo a dar sus puntos de vista para mejora de la empresa, seguido del indicador capacitaciones al personal que aumentó en un 1.57, es decir S/ 14,670.00. El año 2018 presentó una disminución en la inversión del talento humano en todas las dimensiones estudiadas, a pesar de que el número de colaboradores aumentó, en cuanto al año 2017 también se les dio prioridad a las capacitaciones aumentando en S/ 2,182.00 en comparación al año 2016 teniendo en cuenta que en el número de trabajadores no hubo mucha variación, así también en el año 2016 se asignó mayor presupuesto a la dimensión motivación aumentando en S/ 1,353 en comparación al año 2015.

Tabla 5*Indicadores de la inversión el talento humano*

Dimensiones	Indicadores	2019	2018	2017	2016	2015
Competencias	Capacitación al personal	95.08%	92.00%	66.67%	100.00%	100.00%
	Incentivos	96.72%	96%	66.67%	100.0%	100.00%
Motivación	Bienestar social por colaborador	98.66%	97.82%	98.57%	98.40%	94.92%
	Oportunidades para contribuir	98.36%	96.00%	100.00%	83.33%	90.91%

Nota: Información de la inversión del talento humano del periodo 2015-2019.

Interpretación

En el año 2019, el cumplimiento de capacitaciones, incentivos y talleres programados fue el 95.08%, 96.72% 98.36% respectivamente dado que 6 colaboradores no asistieron a estos, por un lado, las capacitaciones buscaron mejorar y desarrollar las capacidades de los colaboradores, así como los talleres sus habilidades y contribuir en su desarrollo personal. El porcentaje del cumplimiento de los beneficios presupuestados para los trabajadores fue 98.66%, se pudo observar que la empresa no se realizó evaluaciones y tampoco seguimientos para medir el aprendizaje alcanzado por el colaborador y de esta manera determinar si se obtuvo los resultados esperados por la inversión del talento humano, además que muchas veces el trabajador no se presenta para recibir los beneficios que le corresponde.

En el año 2018, el cumplimiento de capacitaciones, incentivos y talleres programados fue el 92%, 96% y 96% respectivamente considerando que 4 colaboradores no asistieron a estos. El porcentaje del cumplimiento de los beneficios presupuestados para los trabajadores fue 97.82%. Los presupuestos asignados no se cumplieron en ninguna dimensión.

En el año 2017, el cumplimiento de capacitaciones, incentivos y talleres programados fue el 66.67%, 66.67% y 100% respectivamente considerando que 5 colaboradores no asistieron a estos. El porcentaje del cumplimiento de los

beneficios presupuestados para los trabajadores fue 98.57%. Los presupuestos asignados solo se cumplieron en la dimensión oportunidades para contribuir.

En el año 2016, el cumplimiento de capacitaciones, incentivos y talleres programados fue el 100%, 100% y 83.33% respectivamente considerando que 2 colaboradores no asistieron a estos. El porcentaje del cumplimiento de los beneficios presupuestados para los trabajadores fue de 98.40%. Los presupuestos asignados solo se cumplieron en la dimensión competencias.

En el año 2015, el cumplimiento de capacitaciones, incentivos y talleres programados fue el 100%, 100% y 90.91% respectivamente considerando que 1 colaborador no asistió a estos. El porcentaje del cumplimiento de los beneficios presupuestados para los trabajadores fue 94.92%. Los presupuestos asignados solo se cumplieron en la dimensión competencias.

Objetivo específico 2: Analizar el desempeño económico financiero en el periodo 2015 – 2019.

Tabla 6

Análisis de los índices de desempeño económico financiero

Ítem	Ratio	Periodos				
		2019	2018	2017	2016	2015
Liquidez	Liquidez corriente	2.43	1.16	4.82	63.36	10.33
	Capital de trabajo	837,292	300,979	1,149,216	2,520,229	2,354,200
Rentabilidad	Rendimiento sobre los activos	43.14%	25.10%	63.20%	82.21%	74.18%
	Rendimiento sobre el patrimonio	56.81%	60.23%	72.93%	83.27%	80.93%
	Rentabilidad de las ventas	20.74%	18.05%	35.55%	50.58%	51.48%
Endeudamiento	Índice de endeudamiento	0.24	0.58	0.13	0.01	0.08

Nota: Estados financieros del periodo 2015 -2019

Interpretación

Se pudo observar que el desempeño económico financiero en el año 2019 mejoró en comparación al año 2018, sin embargo, presentó disminución en los ratios financieros en comparación al periodo 2015-2017, En el año 2019 por cada sol de

pasivo corriente la empresa dispuso de 2.43 del activo para realizar sus pagos en el corto plazo. La empresa para el año 2019 contó con un capital de trabajo de S/ 837,292 para realizar sus operaciones y pagos. La utilidad neta que la empresa generó fue del 43.14% sobre sus activos para este año tuvo mayor eficiencia en comparación al año 2018. La utilidad neta que la empresa generó fue un 56.81% sobre su patrimonio. Es decir, el rendimiento de la inversión de los accionistas disminuyó en un 3.42%. En cuanto a sus ventas tuvieron un rendimiento de 20.74% con respecto la utilidad, se dio principalmente por la efectividad de los ingresos que aumentaron en un 14.61% (647,902.50). La empresa por cada 100 soles de su activo total 24 soles les corresponde a terceros. Este indicador presentó una disminución en el año 2019 porque las cuentas por pagar también descendieron.

En el año 2018 por cada sol de pasivo corriente la empresa dispuso de 1.16 del activo para realizar sus pagos en el corto plazo esto se dio porque el pasivo aumentó considerablemente en 518.78%. La empresa para el año 2018 contó con un capital de trabajo de S/ 300,979 para realizar sus operaciones y pagos, importe que disminuyó en S/ 848,237.00 en comparación al año 2017. La utilidad neta que la empresa generó fue del 25.10% sobre sus activos cifra que disminuyó en 38.10% en comparación al año 2017. La utilidad neta que la empresa generó fue un 60.23% sobre su patrimonio, es decir el rendimiento de la inversión de los accionistas disminuyó en un 12.70%. En cuanto a sus ventas tuvieron un rendimiento de 18.05% con respecto la utilidad, se dio principalmente porque las ventas aumentaron en un 10.69%, es decir S/ 428,321.00, sin embargo, la utilidad neta disminuyó. La empresa por cada 100 soles de su activo total, 58 soles les corresponden a terceros, este indicador presentó un aumento en el año 2018 porque las cuentas por pagar comerciales diversas aumentaron considerablemente.

En el año 2017 por cada sol de pasivo corriente la empresa dispuso de 4.82 del activo para realizar sus pagos en el corto plazo, esto se dio porque el activo corriente disminuyó en 43.48% y el pasivo corriente aumentó considerablemente en 643.81%. La empresa para el año 2017 contó con un capital de trabajo de S/ 1,149,216.00 para realizar sus operaciones, importe que disminuyó en S/

1,371,013.00 en comparación al año 2016. La utilidad neta que la empresa generó fue del 63.20% sobre sus activos cifra que disminuyó en 19.02% en comparación al año 2016. La utilidad neta que la empresa generó fue un 35.55% sobre su patrimonio, es decir el rendimiento de la inversión de los accionistas disminuyó en un 10.34%. En cuanto a sus ventas tuvieron un rendimiento de 35.55% con respecto la utilidad, se dio principalmente porque tanto los ingresos como la utilidad disminuyeron, descendiendo el primero a 22.96%, es decir S/ 1,193,802.00. La empresa por cada 100 soles de su activo total 13 soles les corresponde a terceros, este indicador presentó un aumento en el año 2016 porque las cuentas por cobrar disminuyeron en 96.17%.

En el año 2016 por cada sol de pasivo corriente la empresa dispuso de 63.36 del activo para realizar sus pagos en el corto plazo el pasivo corriente, esto se dio porque tanto el activo corriente como el pasivo corriente disminuyeron en 1.74% 83.98% respectivamente. La empresa para el año 2016 contó con un capital de trabajo de S/ 2,520,229.00 para realizar sus operaciones y pagos, importe aumentó en S/ 166,029.00 en comparación al año 2015. La utilidad neta que la empresa generó fue del 82.21% sobre sus activos cifra que aumentó en 8.04% en comparación al año 2015. La utilidad neta que la empresa generó fue un 83.27% sobre su patrimonio, es decir el rendimiento de la inversión de los accionistas aumentó en un 2.34% con respecto al año 2015. En cuanto a sus ventas tuvieron un rendimiento de 50.58% con respecto la utilidad, se dio principalmente porque tanto los ingresos como la utilidad aumentaron, ascendiendo el primero en 19.36%, es decir S/ 843,105.00. La empresa por cada 100 soles de su activo total 1.00 sol les corresponde a terceros, este indicador presentó una disminución en el año 2016 porque las cuentas por pagar también disminuyeron en comparación al año 2015.

Tras realizar un análisis del estado de situación financiera (Tabla 8) de la empresa en estudio se puede observar que el Activo en el año 2019 disminuyó en S/ 745,973.00 en comparación al periodo 2018, esto se dio porque el rubro efectivo y equivalente de efectivo también disminuyó en 38.47% originado por el aumento de las cuentas por cobrar al personal y cuentas por cobrar diversas relacionadas en 9.06% y 91.41% respectivamente, es importante mencionar que la empresa en el

periodo 2016-2018 se decidió invertir en maquinaria.

Asimismo, se pudo observar que el Pasivo Corriente ha disminuido en el periodo 2019 en S/ 1,272,569.00 esto se ha dado porque el rubro cuentas por pagar también ha disminuido considerablemente, la empresa tiene como política realizar el pago de sus obligaciones dentro de los 12 meses del año. En el Patrimonio podemos observar que la partida de resultados acumulados en el año 2019 aumentó en S/ 526,596.00 en comparación al año 2018 dado que la utilidad neta del periodo aumentó en 31.69%.

El análisis del Estado de Resultados (Tabla 9) nos indica que la empresa tiene un desempeño inestable en el periodo 2015-2019 2019 en sus ventas y utilidad neta, no obstante, las ventas aumentaron en S/ 647,902.50 que representó una variación de 14.61% para el periodo 2019 en comparación al año anterior, fue necesario aumentar los costos de suministros y contratar mayor cantidad de colaboradores los cuales ascendieron a S/ 437,629.00. La utilidad neta del periodo 2019 aumentó en S/ 253,659.00 en comparación al periodo 2018, pero con respecto a los demás periodos 2015-2017 presentó una utilidad neta menor.

Objetivo general: Determinar el efecto de la inversión del talento humano en el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña en el periodo 2015 – 2019.

Tabla 7

Efecto de la inversión del talento humano en el desempeño económico financiero

Ítem	Indicadores	Periodos				
		2019	2018	2017	2016	2015
Inversión del talento humano	ROI _{TH}	6.59%	3.75%	2.67%	1.10%	1.17%
Desempeño económico financiero	ROS	20.74%	18.05%	35.55%	50.58%	51.48%

Nota: ROI_{TH}: Retorno de la inversión en talento humano, ROS: Retorno de las ventas

Interpretación

En la tabla 7 se pudo observar que el retorno de la inversión del talento humano no

fue el esperado, sin embargo, se ha ido incrementando a través de los años, siendo necesario destinar presupuestos adecuados para el personal de acuerdo a los objetivos y resultados que busca la empresa, además de establecer métodos para evaluar la inversión del talento humano.

En el año 2019 hubo mayor cantidad de colaboradores lo que originó que aumentaron los costos de todas las dimensiones en estudio destinando una inversión de S/ 69,498,71 que representó un rendimiento de 6.59% con respecto a la utilidad neta, indicador más alto en comparación a los años estudiados, asimismo representó un 20.74% con respecto a las ventas es decir S/ 1,053,990.00. En este periodo tanto las ventas como la utilidad aumentaron en comparación al año anterior.

En el año 2018 hubo 25 colaboradores destinando una inversión de S/ 29,973.48 que representó un rendimiento de 3.75% con respecto a la utilidad, la cual representó un 18.05 % con respecto a las ventas, tanto los costos y gastos como las ventas aumentaron, sin embargo, la utilidad disminuyó en comparación al año 2017, a pesar que las ventas aumentaron.

En el año 2017 hubo 15 colaboradores destinando una inversión de S/ 38,049.88 que representó un rendimiento de 2.67% con respecto a la utilidad, la cual representó un 35.55 % con respecto a las ventas. Las ventas disminuyeron en S/ 1,193,802.00 así como los costos y gastos, disminuyendo también la utilidad del periodo.

En el año 2016 hubo 12 colaboradores destinando una inversión de S/ 28,950.68 que representó un rendimiento de 1.10% con respecto a la utilidad, la cual representó un 50.58 % con respecto a las ventas. Las ventas, costos y gastos aumentaron en comparación al año 2015, se pudo observar que solo se incorporó a un colaborador en planilla con respecto al año 2015, debido a que no quisieron asumir el descuento por aportes al sistema de pensiones.

En el año 2015 hubo 11 colaboradores destinando una inversión de S/ 26,168.93

que representó un rendimiento de 1.17% con respecto a la utilidad, la cual representó un 51.48 % con respecto a las ventas, es decir S/. 2,242,398.00. La empresa para este año empezó a implementar el área de recursos humanos dada la preocupación por los colaboradores y su formalización laboral, asimismo se puede observar que inicialmente no contaba con mucho personal, por ello tuvo bajos costos y gastos de personal deducibles para la base del impuesto a la renta.

Según la tabla 10, el gerente de la empresa en estudio considera que si se contrata a un personal apto cumplirá de manera eficiente las tareas que se le asignen especialmente en el área de mina que son los que realizan el proceso desde el cateo hasta la entrega del mineral y representa la fuente de ingreso para la empresa. Asimismo, se tiene una programación de capacitaciones anuales con el propósito de que los trabajadores sean más competentes, adquieran nuevos conocimientos, se puedan prevenir accidentes de trabajo y ahorrar costos, sin embargo, son las renunciaciones un problema muy frecuente que retrasa el trabajo y se tiene que pagar las remuneraciones y liquidaciones hasta la fecha de cese afectando su liquidez porque son costos adicionales que no se tienen previstos.

Se brinda incentivos y ascensos al personal con la finalidad que se sientan motivados y parte de la empresa, se den cuenta de la preocupación por su bienestar, esperando que su forma de retribuir sea cumpliendo sus funciones de manera adecuada para mejorar el rendimiento de la empresa. Dado que la empresa se encuentra organizada, los trabajadores saben sus funciones y responsabilidades, evitando errores y posibles costos por ello. Las habilidades como liderazgo y trabajo en equipo son requeridas para mejorar la eficiencia de las actividades de que realiza, un trabajador líder en base a su experiencia puede dirigir a sus compañeros sin tener que supervisarlo y un trabaja en equipo implica coordinación y armonía entre todas las áreas. Las condiciones del trabajo en minera de por sí ya son difíciles y duras para el personal por eso es importante que las condiciones que se le brindan sean las adecuadas, por ello todos los presupuestos destinados al personal representan una inversión para la empresa ya que un trabajador que se siente identificado y comprometido con la empresa, se siente parte de esta y da lo máximo para el logro de objetivos y optimizar su rendimiento.

V. DISCUSIÓN

Se abordó como primer objetivo específico analizar la inversión del talento en el periodo 2015-2019 en una empresa minera de la sierra liberteña. Según Martínez (2016) la inversión del talento humano es una estrategia beneficiosa para la empresa al incrementar la productividad de quienes reciben entrenamiento, orientado a brindar la formación necesaria para que los colaboradores sean conscientes de la importancia de las actividades que realiza e influir en su actitud hacia el trabajo de esa manera obtener mejores resultados económicos. En la presente investigación se pudo observar que no se realizó una evaluación ni se destinó una inversión adecuada del talento humano, además que no se cumplieron los presupuestos designados al personal, esto se reflejó de manera negativa en el desempeño de la empresa, a pesar que en el último año 2019 se destinó mayor inversión en el talento humano en comparación a los demás años estudiados, dándole prioridad al desarrollo del talento humano para mejorar su potencial y tener una fuerza laboral calificada invirtiendo así en capacitaciones para mejorar el desempeño de los colaboradores, motivándoles con incentivos y ascensos para crear condiciones y relaciones laborales adecuadas como talleres para fortalecer habilidades blandas, por otro lado en el año 2018 se asignó un presupuesto menor al personal en comparación a los demás años,. En la investigación realizada por Simancas et al. (2018) se encontró diferencias con estos resultados, los autores en el sector de las Mipymes de Colombia señalaron que las teorías referentes a invertir en capacitaciones para aumentar la productividad coincide con la percepción de los pequeños y medianos empresarios dada la importancia del talento humano para mejorar la competitividad del sector, al centrar sus habilidades individuales del personal para formar un capital empresarial, de esta manera mejorar la capacidad de producción y desempeño de la empresa. Asimismo, Cabana et al. (2017) en su artículo en el sector minero de Chile difieren con estos resultados dado que indicaron la necesidad de que la gerencia de recursos humanos pase a ser un centro de inversión para desarrollar las competencias del personal y lograr la contribución deseada, esto daría valor a la empresa implementándose estrategias del talento humano que aporten en los logros operativos y estratégicos dado los desafíos del sector referentes a su productividad y competitividad, ya que el

desarrollo de competencias, desempeño, motivación y compromiso de los colaboradores resultan primordiales convirtiéndose en un socio estratégico para las empresas dado que ellos que realizan el trabajo. Así también la investigación de Ramírez et al. (2019) en el sector minero de Chile, Colombia y Perú encontraron diferencias con estos resultados, puesto que señalaron la necesidad de la empresa de implementar estrategias que impulsen la inversión económica para desarrollar y crear valor en el personal, ubicarlos en puestos de acuerdo a sus competencias e integrarlos en todo el proceso empresarial, de tal manera que se transformen en un factor diferenciador que garantice la rentabilidad y posición de la empresa en el entorno en el que se desenvuelve para hacer frente a la demanda del mercado. Dado esto se puede considerar que el talento humano es muy valioso para la empresa por ello la importancia de invertir de manera adecuada, así como controlar su cumplimiento con el fin de fortalecer individualmente su fuerza laboral, el desarrollo de competencias, desempeño, motivación y compromiso de los colaboradores, los resultados encontrados difieren porque la empresa en estudio no realizó evaluaciones ni seguimientos para medir el aprendizaje alcanzado por el colaborador para poder determinar si se obtuvo los resultados esperados por la inversión del talento humano.

Se abordó como segundo objetivo específico analizar el desempeño económico financiero en el periodo 2015-2019 en una empresa minera de la sierra liberteña. Según Pamplona et al. (2019) el desempeño económico financiero es el resultado de la toma de decisiones y estrategias implementadas relacionados con los objetivos y el uso eficiente de los recursos de la empresa que representan una ventaja competitiva para maximizar el rendimiento empresarial, beneficio para accionistas y acreedores, mantener la estabilidad del sector donde se desenvuelve. En la presente investigación se encontró que el desempeño económico financiero de la empresa en estudio para el periodo 2015-2019 tuvo un comportamiento negativo dado la disminución de la utilidad de 51.48% a 20.74% en los años estudiados, a pesar que en el año 2019 los ingresos y la utilidad neta del periodo mostraron mayor eficiencia aumentando en 14.61% y 31.69% respectivamente, en el año 2018 la utilidad neta disminuyó en 43.7% a pesar que los ingresos aumentaron en 10.69%. En la investigación realizada por Sales et al. (2020) se

encontró diferencias con estos resultados, los autores en la empresa Mina Sossego señalaron que la simulación permitió la reducción del consumo de combustible una disminución en su presupuesto de 680,000 dólares por tanto obtener ganancias significativas y el aumento de la productividad dado un efectivo entrenamiento al personal a través de capacitaciones que permitió aumentar el conocimiento del equipo y minimizar errores referentes a técnicas, rendimiento y retroalimentación. Asimismo, Figueroa y Tello (2018) en su artículo desarrollado en el sector minero de Huánuco difieren con estos resultados, dado que consideran la importancia de la responsabilidad social empresarial donde los grupos de interés como son los colaboradores repercuten en las decisiones de inversión, operación y resultados obtenidos de la empresa. Así también Sarrami et al. (2020) en su investigación en el sector Pymes de Irán difieren en los resultados promoviendo el desarrollo de capacidades dada la necesidad de las empresas de fortalecer sus activos como son los activos propios, regalías, nombres de marcas comerciales y el talento humano especializado o con conocimiento técnico, significa que el valor de las pymes también se verá fortalecido teniendo en cuenta como objetivo la rentabilidad de las empresas, así como beneficios para los socios. Dado esto se puede considerar que, para mejorar el rendimiento y asegurar la rentabilidad de la empresa, así como obtener beneficios para los socios se debe poner atención a los grupos de interés como es el talento humano invirtiendo en este, considerando que el desempeño de la empresa se vio afectado por el desempeño los colaboradores en los resultados económicos y financieros, los resultados encontrados en esta investigación difieren porque no se evaluó la inversión del talento humano y tampoco se obtuvo el rendimiento esperado por esta inversión.

Se abordó como objetivo general determinar el efecto de la inversión del talento humano en el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña en el periodo 2015 – 2019. Según De Brito y De Oliveira (2016) indicaron que resulta importante la inversión en el talento humano dado que se espera que esta genere un capital humano superior que afectará de manera positiva en el desempeño de la empresa, al establecer ventajas competitivas sustentables que a su vez se reflejarían en el desempeño operativo y financiero de la empresa. En la presente investigación se encontró que la inversión del talento

humano tuvo un efecto negativo en el desempeño económico financiero en los años 2015- 2019 dado que no se invirtió lo suficiente en el talento humano de acuerdo a los indicadores de competencias, motivación y oportunidades para contribuir, presentó una disminución en el ROA de 74.18% a 43.14% y los presupuestos destinados no se cumplieron en su totalidad lo que ha generado que los objetivos planteados tampoco se logren al 100% y por el contrario se generen muchos más costos y gastos, en el año 2019 el rendimiento que generó la inversión del talento humano fue de solo 6.59% con respecto a la utilidad neta del periodo, la cual representó un 20.74% con respecto a las ventas. En la investigación realizada por Triguero-Sanchez et al. (2018) obtuvieron diferencias en los resultados, dado que encontraron una relación no lineal entre las prácticas de administración del talento humano y desempeño empresarial dado las inversiones que se realizan en el talento humano para brindar calidad en el lugar de trabajo, igualdad de oportunidades, ofrecer incentivos, existencia de equipos multifuncionales contribuyen a formar una mayor ventaja competitiva y obtener resultados positivos en el rendimiento de la empresa cuando buscan obtener el compromiso de los colaboradores Asimismo, Córdova et al. (2018) en su artículo en el sector minero difieren en los resultados al señalar que para mitigar el riesgo relacionado con la mano de obra era necesario que gerencia centre su tiempo y esfuerzo en la productividad, organización e incentivos laborales teniendo en cuenta el impacto financiero proyectado. Asimismo, Avalos (2018) en su artículo de investigación en el sector minero de cobre difiere con estos resultados al señalar que el modelo de bajo costo orientado a invertir en la gestión y concientización ambiental del talento humano presentó una mayor contribución en el desempeño financiero obteniendo beneficios inmediatos y su enfoque con la gestión ambiental reduce costos operativos, estandariza procesos al mejorar la productividad y competitividad. Así también Rocca et al. (2016) en su artículo en el sector Mipyme de Perú difieren en señalar que el éxito empresarial dependía de la aplicación de prácticas de gestión del talento humano y el desarrollo de los sistemas de control de gestión eficientes por ello la importancia de que gerencia invierta en el talento humano para favorecer la competitividad, supervivencia, el crecimiento y rendimiento de la empresa. Dado esto se considera que la inversión del talento humano afecta de manera positiva el desempeño económico financiero pero en esta investigación no dado que, no se

destinó ni midió la inversión del tanto humano de manera adecuada para obtener los resultados obtenidos, sin embargo se considera que las condiciones que se le brindan al personal deben ser las adecuadas, por ello todos los presupuestos destinados al personal representan una inversión ya que un trabajador que se siente identificado y comprometido con la empresa, se siente parte de esta y da lo máximo para el logro de objetivos y optimizar su rendimiento de modo que el desempeño de la empresa se ve afectado por el desempeño del talento humano en los indicadores de competencias, motivación y oportunidades para contribuir,

VI. CONCLUSIONES

1. La inversión del talento humano afectó de manera negativa el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña en el periodo 2015-2019, considerando que los ratios financieros indicaron un comportamiento inestable, presentando una disminución en el ROA de 74.18% a 43.14%, sin embargo se considera importante adoptar estrategias adecuadas para invertir en los indicadores de competencias, motivación y oportunidades para contribuir.
2. La inversión del talento humano fue escasa y no se evaluó de manera adecuada generando un rendimiento de solo 6.59%, es necesario realizar un seguimiento para medir el aprendizaje alcanzado por el colaborador para poder determinar si se obtuvo los resultados esperados por esta inversión de manera que contribuyan al logro de objetivos y maximizar el rendimiento de la empresa.
3. El desempeño económico financiero de la empresa en estudio para el periodo 2015-2019 tuvo un comportamiento muy variable disminuyendo la utilidad de 51.48% a 20.74%, considerando que el desempeño de la empresa se ve afectado por la inversión del talento humano en los resultados económicos y financieros.

VII. RECOMENDACIONES

Proponer investigaciones que analicen las variables en estudio desde un enfoque económico mediante el uso de indicadores que permitan medir de manera objetiva las variables, asimismo analizar más años para poder observar los resultados de la inversión del talento humano y de esa manera ampliar conocimiento para futuras investigaciones.

Difundir la importancia de establecer métodos para evaluar y destinar una adecuada inversión del talento humano en la actualidad considerando su valiosa contribución en el rendimiento de las empresas. Lo que se busca con esta inversión como una estrategia es obtener un capital humano superior que tendrá un efecto positivo en el desempeño de las empresas al convertirse en un factor diferenciador.

Mejorar estrategias relacionadas al talento humano en el sector minero y asegurar su implementación considerando las condiciones difíciles en el que se desarrolla la actividad, ya que un trabajador que se siente motivado y comprometido con la empresa contribuye en el logro de objetivos para optimizar su rendimiento y así incrementar beneficios.

REFERENCIAS

- Alomari, Z. (2020). Does human capital moderate the relationship between strategic thinking and strategic human resource management? [¿Modera el capital humano la relación entre el pensamiento estratégico y la gestión estratégica de los recursos humanos?] *Management Science Letters*, 10(3), 565-574. http://www.growing-science.com/msl/Vol10/msl_2019_276.pdf
- Angulo S. L. (2016). La gestión efectiva del capital de trabajo en las empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 54-57. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202016000400006&script=sci_arttext&tlng=en
- Avalos, O. E. M. (2018). Modelo de mejora ambiental para la producción más limpia de cobre, y su influencia en la gestión empresarial con ecuaciones estructurales. *Industrial Data*, 21(2), 63-72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81658967010>
- Cabana Villca, R., Carrera Bruna, B., & Villavicencio Fuentes, S. (2017). Gestión del recurso humano: análisis en la gran minería chilena según líderes sindicales. *Retos de la Dirección*, 11(2), 3-21. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200002
- Cesar, A. M. R. V. (2015). Medidas de desempenho da área de recursos humanos e seu relacionamento com indicadores de desempenho econômico. *REGE-Revista de Gestão*, 22(1), 97-114. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300959>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. [El papel de las prácticas de gestión de los recursos humanos y la satisfacción de los empleados en la predicción del compromiso institucional en el sector bancario de la Arabia Saudita]. *International Journal*

of Sociology and Social Policy.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJSSP-10-2019-0216/full/pdf>

Córdova, E., Mobarec, V., Pizarro, E., & Videla, A. R. (2018). A structured key cost analysis methodology to identify value-contributing activities in mining projects: a case study of the Chuquicamata Underground Project. [Una metodología estructurada de análisis de costos clave para identificar actividades que aportan valor en proyectos mineros: un estudio de caso del Proyecto Subterráneo de Chuquicamata]. *Journal of the Southern African Institute of Mining and Metallurgy*, 118(3), 279-288.
http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-62532018000300013

De Brito, R. P., & De Oliveira, L. B. (2016). The relationship between human resource management and organizational performance. [Relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño institucional] *Brazilian Business Review*, 13(3), 90-110.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1230/123045332005>

Figueroa, B. L. W., & Tello, A. B. (2018). Estimaciones de pasivos ambientales para acrecentar la contabilidad tridimensional y la sostenibilidad integral en las empresas mineras. *Investigación Valdizana*, 12(4), 193-204.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062188003>

Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, (87), 59-77.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059&lang=en

García-Alcaraz, J. L., Adarme-Jaimes, W., & Blanco-Fernández, J. (2016). Impact of human resources on wine supply chain flexibility, quality, and economic

performance. [Impacto de los recursos humanos en la flexibilidad, calidad y rendimiento económico de la cadena de suministro del vino]. *Ingeniería e Investigación*, 36(3), 74-81.
https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-56092016000300010

Gomes Nascimento, T., Lucas de Souza, E. C., & Adaid-Castro, B. G. (2020). Professional competences scale for police officers: evidence of psychometric adequacy. [Escala de competencias profesionales de los agentes de policía: pruebas de adecuación psicométrica] *RAP: Revista Brasileira de Administração Pública*, 54(1). https://www.scielo.br/pdf/rap/v54n1/en_1982-3134-rap-54-01-99.pdf

Hernandez-Sampieri R., Mendoza, T. C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw Hill Education*.

Hota, N. y Aurolipy (2020). Understanding Employee Behavior and HRM Practices: A Study in Healthcare Sector. [Entendiendo el comportamiento de los empleados y las prácticas de HRM: Un estudio en el sector de la salud]. *Test Engineering and Management*, 83, 2524-2528.
<http://testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/download/4009/3481/>

Ibrahim, R. I., & AlOmari, G. I. (2020). The effect of talent management on innovation: Evidence from Jordanian Banks. [El efecto de la gestión del talento en la innovación: datos de los bancos jordanos] *Management Science Letters*, 10(6), 1295-1306.
http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_345.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Comportamiento de la Economía Peruana en el Cuarto Trimestre de 2019.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/pbitrinmestral.pdf>

Khademizadeh, S. (2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz city, Iran. [Situación y clasificación de los factores que afectan a la motivación laboral desde el punto de vista de los bibliotecarios de bibliotecas especiales de la ciudad de Ahvaz, Irán]. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud* (ACIMED), 30(3), 1-17.
<http://www.acimed.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1413/852>

Maturana, D., & Andrade, V. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las Mipymes. Un artículo de revisión. *Innovar*, 29(74), 101-113.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400101

Martínez, G. J. (2016). Investment for the training of human talent in pharmaceutical companies of Zulia state -Venezuela. [Inversión para la formación del talento humano en empresas farmacéuticas del estado Zulia – Venezuela] *Revista Venezolana de Gerencia* 21(76), pp. 642-652.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/download/422/3708>

Melgarejo, Z., & Simon-Elorz, K. (2019). Desempeño empresarial y ciclo económico en la industria de alimentos y bebidas colombiana: una aproximación no paramétrica. *Estudios Gerenciales*.
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/3162

Ministerio de Energía y Minas. (2019) Anuario Minero 2019.
<http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/ANUARIOS/2019/AM2019.pdf>

Ministerio de Energía y Minas. (2018) Región La Libertad lidera el proceso de formalización minera a nivel nacional con 1 911 operadores insertados en la

economía nacional. <https://www.gob.pe/institucion/minem/noticias/23810-region-la-libertad-lidera-el-proceso-de-formalizacion-minera-a-nivel-nacional-con-1-911-operadores-insertados-en-la-economia-nacional>

Miranda, H. D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005

Nogueira-Rivera, D., Medina-León, A., Hernández-Nariño, A., Comas-Rodríguez, R., & Medina-Nogueira, D. (2017). Análisis económico-financiero: talón de Aquiles de la organización. Caso de aplicación. *Ingeniería Industrial*, 38(1), 106-115. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000100010

Pamplona, E., da Silva, T. P & Toshiro-Nakamura, W. (2019). Influência da folga financeira no desempenho econômico de empresas industriais brasileiras e mexicanas. [Influencia de la holgura financiera en el desempeño económico de empresas industriales brasileñas y mexicanas]. *Estudios Gerenciales*, 399-415. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n153/0123-5923-eg-35-153-399.pdf>

Pasch, O., & Uludag, S. (2018). Optimization of the load-and-haul operation at an opencast colliery. [Optimización de la operación de carga y transporte en una mina a cielo abierto]. *Journal of the Southern African Institute of Mining and Metallurgy*, 118(5), 449-456. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-62532018000500004

Pletsch, C. S., Da Silva, A., & Hein N. (2015). Responsabilidade social e desempenho econômico-financeiro das empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial-ISE. [Responsabilidad social y desempeño económico-financiero de las empresas listadas en el Índice de Sostenibilidad

- Empresarial-ISE]. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 9(2), 53.
<https://www.researchgate.net/publication/286836887>
- Ramalho, J. R., & Santos, R. S. P. D. (2018). Trabalho e ação sindical em Redes Globais de Produção. [Trabajo y acción sindical en Redes Globales de Producción]. *Tempo social*, 30(1), 9-29.
<https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0009.pdf>
- Ramírez, M. R. I., Lay, N. D., & Sukier, H. B. (2020). Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información tecnológica*, 31(1), 133-140.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100133&script=sci_arttext&tlng=e
- Ramírez, M. R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ramírez, M. R. I., Avendaño, V. I., Aleman, E. L.S., Lizarazo, B.C.L., Ramírez, M. R. J., Cardona, J. Y.P. (2018). Principles of social responsibility for the strategic management of human talent in public health organizations. [Principios de responsabilidad social para la gestión estratégica del talento humano en las organizaciones de salud pública]. *Espacios*, 39 (37).
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p22.pdf>
- Restrepo, L. A. L., & Sepúlveda, R. C. I. (2016). Caracterización financiera de las empresas generadoras de energía colombianas (2005-2012). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 24(2), 63-84.
- Rocca, E. E., García, P. D. L. D., & Duréndez, G. A. (2016). Factores determinantes del éxito competitivo en la mipyme: un estudio empírico en empresas

peruanas. *Contabilidad y negocios*, 11(22).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281649953005>

Rubbers, B. (2020). Governing new mining projects in DR Congo. A view from the HR department of a Chinese company. [Gobernando nuevos proyectos mineros en la República Democrática del Congo. Una visión del departamento de recursos humanos de una empresa china]. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 191-198.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214790X19302643?via%3Dihub>

Sales, A., Tomi, G. D., Nogueira, B. A., & Godoy, P. H. D. (2020). Increased power efficiency in mining by using high-fidelity haul truck simulation. [Mayor eficiencia energética en la minería mediante el uso de simulación de camiones de transporte de alta fidelidad]. *REM-International Engineering Journal*, 73(1), 93-98.
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-167X2020000100093&lang=es

Sarrami, S., Kordnaeij, A., Soltani, M., Yazdani, H.R., Hajipour, B. (2020). Strategic sense-making and value creation in SMES. [Sentido estratégico y creación de valor en las PYME]. *Utopia y Praxis Latinoamericana* 25(Extra 6), pp. 477-490.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/33560/35401>

Simancas, T. R. A., Silvera, S. A., Garcés, G. L. F., & Hernández, P. H. G. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29056115008/29056115008.pdf>

- Sukier, H.B., Molina, R.I.R., Fernández, M.A.P., Cueto, K.M., López, G.P.F., Raby, N.D.L. (2020). Strategic human resource management from a sustainable approach. [Gestión estratégica de los recursos humanos desde un enfoque sostenible]. *Opcion*, 36 (91), pp. 929-953. <http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6289>
- Tejerina, A., Cherrington, B., Todorova, M., Guyon, M. (2020) Peru Mining 2020. *Engineering & Mining Journal*. https://www.gbreports.com/files/pdf/_2020/EMJ-Peru-2020-5-hires-RGB.pdf
- Tejerina, A., Iannacone, Jafari L., Messina, S., Dumitru, S., Issa, J. y Cherrington, B. (2018) Peru Mining 2019. *Engineering & Mining Journal*. https://www.gbreports.com/files/pdf/_2019/EMJ-Peru-2019-11.pdf
- Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Guillen, J. (2018). Como melhorar o desempenho da empresa por meio da diversidade de colaboradores e da cultura organizacional. [Cómo mejorar el desempeño de la empresa por medio de la diversidad de colaboradores y de la cultura] *RBGN: Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(3), 378-400. <https://www.scielo.br/pdf/rbgn/v20n3/1983-0807-rbgn-20-03-378.pdf>
- Vargas-Canales, J. M., Palacios-Rangel, M. I., Acevedo-Peralta, A. I., & Leos-Rodríguez, J. A. (2016). Profitability analysis for natural rubber (*Hevea brasiliensis* Muell. Arg.) production in Oaxaca, Mexico. [Análisis de la rentabilidad en la producción de hule (*Hevea brasiliensis* Muell. Arg.) en Oaxaca, México]. *Revista Chapingo. Serie Ciencias Forestales y del Ambiente*, 22(1), 45-58.
- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81861610003>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 8

Matriz de operacionalización de la variable inversión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Inversión del talento humano	Estrategia beneficiosa para la empresa al destinar recursos para incrementar la productividad de quienes reciben entrenamiento, orientado a brindar la formación necesaria para que los colaboradores sean conscientes de la importancia de las actividades que realiza e influir en su actitud hacia el trabajo, de esa manera obtener mejores resultados económicos (Martínez, 2016).	Esta variable se midió a través de ratios económicos y una entrevista teniendo en cuenta las tres dimensiones propuestas por De Brito y De Oliveira (2016).	Competencias	Cantidad de colaboradores capacitados Costo en capacitación al personal Costo de capacitaciones presupuestas	Razón Ordinal
			Motivación	Cantidad de beneficiarios de incentivos Costo en incentivos brindados Costo en incentivos presupuestados Porcentaje de ascensos en el periodo Costo por aumento del sueldo Beneficio social por colaborador	
			Oportunidades para contribuir	Costo de diseño organizacional Costo por talleres Costo de talleres presupuestados	

Tabla 9*Matriz de operacionalización de la variable desempeño económico financiero*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño económico financiero	Resultado de la toma de decisiones y estrategias implementadas relacionados con los objetivos y el uso eficiente de los recursos de la empresa que representan una ventaja competitiva para maximizar el rendimiento empresarial, beneficio para accionistas y acreedores, mantener la estabilidad del sector donde se desenvuelve (Pamplona et al., 2019).	Esta variable se medió a través de ratios financieros, teniendo en cuenta las tres dimensiones propuestas por Melgarejo y Simon-Elorz (2019).	Liquidez	Liquidez corriente Razón rápida	Razón
			Rentabilidad	Rendimiento sobre los activos Rendimiento sobre el patrimonio Rentabilidad de las ventas	
			Endeudamiento	Índice de endeudamiento	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

FICHA DE REGISTRO

Empresa minera de la sierra liberteña

Variable: Inversión del talento humano		EJERCICIOS				
		2019	2018	2017	2016	2015
Competencias						
1	Cantidad de capacitaciones realizadas durante el año	24,030.48	9,360.00	12,435.84	10,253.88	9,135.70
2	Costo en capacitaciones realizadas	50	10	35	30	30
3	Cantidad de colaboradores que han sido capacitados	58	23	10	12	11
4	Costo en capacitaciones presupuestadas	24,500.00	9,500.00	13,000.00	10,000.00	10,000.00
Motivación						
11	Cantidad de colaboradores que se benefician de los incentivos	59.00	24.00	10.00	12.00	11.00
12	Costo en incentivos brindados al personal	20,597.56	7,800.00	10,972.80	8,544.90	7,830.60
13	Costo en incentivos presupuestados	20,800.00	7,900.00	11,000.00	8,700.00	8,000.00
14	Porcentaje de ascensos en el periodo	13%	16%	27%	17%	18%
15	Costo por aumento del sueldo	7,706.03	6,573.48	5,131.48	3,315.98	2,677.13
16	Remuneraciones y prestaciones sociales	963,254.18	1,095,580.00	513,148.00	331,598.00	267,713.00
17	Ingresos netos del periodo	1,053,990.00	800,331.00	1,423,755.00	2,629,768.00	2,242,398.00
Oportunidades para contribuir						
18	Costo de diseño organizacional	9,612.19	3,640.00	5,120.64	3,987.62	3,654.28
19	Costo por talleres brindados	7,552.44	2,600.00	4,389.12	2,848.30	2,871.22
20	Costo de talleres presupuestados	7,590.00	2,800.00	4,200.00	3,300.00	2,900.00

FICHA DE REGISTRO

Empresa minera de la sierra liberteña

Variable: Inversión del talento humano

Capacitación de personal	2019	2018	2017	2016	2015
N° de colaboradores capacitados	58	23	10	12	11
N° total de colaboradores	61	25	15	12	11

Bienestar social por colaborador	2019	2018	2017	2016	2015
Beneficios entregados	52,180.48	19,760.00	27,797.76	21,647.08	19,837.52
Beneficios presupuestados	52,890.00	20,200.00	28,200.00	22,000.00	20,900.00

Eficiencia laboral	2019	2018	2017	2016	2015
Remuneraciones y prestaciones sociales	365,340.81	147,609.38	123,811.16	81,538.68	58,227.56
Ingresos netos	1,053,990.00	800,331.00	1,423,755.00	2,629,768.00	2,242,398.00

Talleres al personal	2019	2018	2017	2016	2015
N° asistencia de colaboradores	60	24	15	10	10
N° total de colaboradores	61	25	15	12	11

ROITH	2019	2018	2017	2016	2015
Inversión del talento humano	69,498.71	29,973.48	38,049.88	28,950.68	26,168.93
Ingresos netos	1,053,990.00	800,331.00	1,423,755.00	2,629,768.00	2,242,398.00

Guía de entrevista sobre la inversión del talento humano

La presente guía de entrevista tiene como propósito recoger información, para conocer la opinión del gerente sobre la inversión del talento humano en una empresa minera de la sierra liberteña. Se le agradece con anticipación su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de esta investigación, permitirán realizar un análisis acerca de criterios como competencias, motivación y oportunidades para contribuir del personal.

INSTRUCCIONES: La entrevista consta de 13 preguntas. Por favor, responda cada una de ellas según su entendimiento y experiencia sobre cada enunciado.

A. Competencias

1. ¿De qué manera las convocatorias de personal muestran la eficiencia de las operaciones?
2. ¿Cómo influye lo costos por rotación de personal en la liquidez?
3. ¿De qué manera las capacitaciones brindadas al personal mejoran el desempeño de la empresa?

B. Motivación

4. ¿Qué influencia tienen el ausentismo por accidentes de trabajo en el logro de objetivos?
5. ¿Cómo los incentivos motivan a el personal para mejorar el rendimiento económico?
6. ¿Cómo mejoran los resultados de las personas que son ascendidos?
7. ¿Cómo se involucra el personal ascendido para maximizar los beneficios de la empresa?
8. ¿Cómo influye el cumplimiento de los importes presupuestados en costos laborales y lo ejecutado?
9. ¿De qué manera los costos en el personal representan una inversión para la empresa?

C. Oportunidades para contribuir

10. ¿De qué forma el conocimiento de tareas y puesto de trabajo de los colaboradores ha permitido ahorrar costos?

11. ¿De qué manera los diseños organizacionales permiten crear valor en la empresa?
12. ¿Cómo considera que las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo mejoran el rendimiento de la empresa?
13. ¿De qué manera las condiciones y buenas relaciones laborales se reflejan en el desempeño de la empresa?

FICHA DE REGISTRO

Empresa minera de la sierra liberteña

Variable: Desempeño económico financiero

1. Liquidez

Liquidez	2019	2018	2017	2016	2015
Activo Corriente	1,424,832.00	2,161,088.00	1,449,825.00	2,560,644.00	2,606,412.00
Pasivo Corriente	587,540.00	1,860,109.00	300,609.00	40,415.00	252,212.00

Capital de trabajo	2019	2018	2017	2016	2015
Activo corriente (-)	1,424,832.00	2,161,088.00	1,449,825.00	2,560,644.00	2,606,412.00
Pasivo corriente	587,540.00	1,860,109.00	300,609.00	40,415.00	252,212.00

2. Rentabilidad

ROA	2019	2018	2017	2016	2015
Utilidad Neta	1,053,990.00	818,699.00	708,669.50	617,316.00	325,839.50
Activos	2,780,996.00	2,361,924.00	1,968,890.00	1,640,270.00	1,400,388.00

ROE	2019	2018	2017	2016	2015
Utilidad neta	1,053,990.00	800,331.00	1,423,755.00	2,629,768.00	2,242,398.00
Patrimonio	1,855,399.00	1,328,803.00	1,952,227.00	3,158,240.00	2,770,870.00


ROS	2019	2018	2017	2016	2015
Utilidad neta	1,053,990.00	800,331.00	1,423,755.00	2,629,768.00	2,242,398.00
Ventas	5,081,261.50	4,433,359.00	4,005,038.00	5,198,840.00	4,355,735.00

3. Endeudamiento

Índice de endeudamiento	2019	2018	2017	2016	2015
Total Pasivo	587,540.00	1,860,109.00	300,609.00	40,415.00	252,212.00
Total Activo	2,442,939.00	3,188,912.00	2,252,836.00	3,198,655.00	3,023,082.00

Fichas de validación de instrumento

Nombre del Instrumento	Ficha de registro sobre la inversión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Evaluar la inversión del talento humano en una empresa minera de la sierra liberteña		
Aplicado a la Muestra Participante	Se evaluará cinco periodos de la inversión del talento humano en una empresa minera de la sierra liberteña		
Nombres y Apellidos del Experto	ROSA GLADYS GUERRA QUILICHE	DNI N°	42975451
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	922111510
Dirección Domiciliaria	MZ. M. LTE 4 ALAN GARCÍA - LA ESPERANZA		
Grado Académico	MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS		
FIRMA	 Rosa Gladys Guerra Quiliche CONTADORA C.P.C. 02-8847	Lugar y Fecha:	Trujillo, 26 de junio del 2020

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la inversión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión del gerente sobre la inversión del talento humano en una empresa minera de la sierra liberteña		
Aplicado a la Muestra Participante	El Gerente sobre la inversión del talento humano en una empresa minera de la sierra liberteña		
Nombres y Apellidos del Experto	ELMIS JONATAN GARCIA ZARE	DNI N°	43124406
Título Profesional	INGENIERO ESTADÍSTICO	Celular	933660280
Dirección Domiciliaria	JUAN DE ARBILLA, MZ F LTE 28 URB. VISTA HERMOSA, TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRO		
FIRMA	 ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE INGENIERO ESTADÍSTICO COESPE 478	Lugar y Fecha:	Trujillo, 03/07/2020


Nombre del Instrumento	Ficha de registro sobre el desempeño económico financiero		
Objetivo del Instrumento	Analizar el desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña		
Aplicado a la Muestra Participante	Se evaluará cinco periodos del desempeño económico financiero de una empresa minera de la sierra liberteña		
Nombres y Apellidos del Experto	Oliva Lozano Elmer Walter	DNI N°	18126257
Título Profesional	Contador Público colegiado	Celular	947858564
Dirección Domiciliaria	Av. Condorcanqui Nro. 2125, La Esperanza, Trujillo, la Liberad		
Grado Académico	Maestro		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 26 de junio del 2020

Tabla 10*Entrevista al gerente de la empresa en estudio*

ítem	Pregunta	Respuesta
1	¿De qué manera las convocatorias de personal muestran la eficiencia de las operaciones?	Si se contrata a el personal apto para las actividades requeridas cumplirá de manera eficiente las tareas que se le asigne especialmente del área de mina que son los que realizan el proceso desde el cateo hasta la entrega del mineral de acuerdo a los plazos establecidos para cada actividad y representa la fuente de ingreso para la empresa.
2	¿Como influye lo costos por rotación de personal en la liquidez?	A pesar de que la ley establece que el trabajador debe pedir la renuncia con un mes de anticipación eso en la realidad no se cumple, el trabajador me informa que se quiere retirar del trabajado por motivos personales y se tiene que pagar sus remuneraciones y liquidaciones hasta la fecha de cese que por ley le corresponden afectando de alguna manera la liquidez porque son costos adicionales que no se tienen previstos.
3	¿De qué manera las capacitaciones brindadas al personal mejoran el desempeño de la empresa?	Las capacitaciones son muy importantes para el personal por eso se tiene una programación de capacitaciones anuales de acuerdo a las áreas de la empresa con el propósito de que los trabajadores sean más competentes, adquieran nuevos conocimientos, se puedan prevenir accidentes de trabajo y ahorrar costos.
4	¿Qué influencia tienen el ausentismo por accidentes de trabajo en el logro de objetivos?	Normalmente se planifica que actividades se realizaran de manera diaria, en el caso de accidentes de trabajo suelen atrasar las tareas ya que ahora las tienen que realizar una menor cantidad de trabajadores además de fuertes costos para la empresa, las actividades que se realizan en minería de por si son peligrosas por eso consideramos invertir en capacitaciones brindarles herramientas de protección
5	¿Cómo los incentivos motivan a el personal para mejorar el rendimiento económico?	La finalidad de brindar incentivos al personal es para que se sientan motivados y de parte de la empresa, se den cuenta que nos preocupamos por ellos y su bienestar, esperando que su forma de retribuir sea cumpliendo sus funciones de manera adecuada para mejorar el rendimiento de la empresa.
6	¿Cómo mejoran los resultados de las personas que son ascendidos?	Cuando se asciende al personal es porque notamos sus habilidades y compromiso en el trabajo que realiza, de alguna manera obtiene la confianza de la empresa y nosotros la respuesta esperada un trabajador con mayor rendimiento, involucrado en maximizar las ganancias para la empresa.

7	¿Cómo se involucra el personal ascendido para maximizar los beneficios de la empresa?	Se encuentra comprometido en el logro de objetivos y cumplir de manera efectiva las tareas que se le asigna para que la empresa pueda obtener el rendimiento económico esperado.
8	¿Cómo influye el cumplimiento de los importes presupuestados en costos laborales y lo ejecutado?	Se realiza un presupuesto destinado a remuneraciones y beneficios sociales al personal, sin embargo, notamos que no se cumple en su totalidad debido a factores como abandono de trabajo, accidente de trabajo para lo cual se tiene que destinar importes que no estaban previsto, de esa manera no se da el rendimiento esperado.
9	¿De qué manera los costos en el personal representan una inversión para la empresa?	Los trabajadores son parte importante para la empresa ya que ellos son los que realizan las actividades diarias para generar ingresos por eso la empresa considera que todos estos egresos representan una inversión que permite obtener beneficios.
10	¿De qué forma el conocimiento de tareas y puesto de trabajo de los colaboradores ha permitido ahorrar costos?	Si un trabajador conoce sus funciones las realizará de manera eficiente, así como el uso de los recursos que se le asigna evitando errores y posibles costos por ello.
11	¿De qué manera los diseños organizacionales permiten crear valor en la empresa?	Si la empresa se encuentra organizada, todos los trabajadores están orientados hacia un objetivo común: obtener mayor rendimiento para la empresa, así como para los terceros interesados en ella.
12	¿Cómo considera que las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo mejoran el rendimiento de la empresa?	Las habilidades como liderazgo y trabajo en equipo son requeridas para mejorar la eficiencia de las actividades de que realiza, un trabajador líder en base a su experiencia puede dirigir a sus compañeros sin tener que supervisarlo y un trabaja en equipo implica coordinación y armonía entre todas las áreas.
13	¿De qué manera las condiciones y buenas relaciones laborales se reflejan en el desempeño de la empresa?	Las condiciones del trabajo en minera de por sí ya son difíciles y duras para el personal por eso es importante que las condiciones que se le brindan al personal deben ser las adecuadas. Un trabajador que se siente identificado y comprometido con la empresa, se siente parte de esta y da lo máximo para el logro de objetivos y optimizar su rendimiento.