



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**“Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en el área de
operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO INDUSTRIAL

AUTOR:

Gutierrez Cahuapaza, Nelly Danissa (ORCID: 0000-0002-5562-9565)

ASESOR:

Mgtr. Montoya Cárdenas, Gustavo Adolfo (ORCID: 0000-0001-7188-119X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión empresarial y productividad

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada:

A Dios padre por concederme uno de mis mayores sueños.

A mis padres por brindarme su apoyo y consejos, por hacer de mí una mejor persona con valores y ética.

Al amor de mi vida Romel Cjumo, por su infinito amor, esfuerzo y apoyo incondicional, por acompañarme en los momentos más difíciles de este proyecto.

A mis amigos por compartir agradables momentos a su lado y aprender más de la vida.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por permitirme culminar este proyecto, por guiar mi camino hacia el logro de mis sueños.

A mi institución y a mis maestros, por su apoyo y enseñanzas que son la base de mi vida profesional.

A mi asesor Mg Ing. Montoya Cárdenas, Gustavo por sus apoyo y guía en la realización de esta tesis.

A mi profesor Dr. Willy Ruiz Vilchez por estar atento a mis dudas, por compartir su conocimiento y sobre todo por su amor a la investigación.

Indice de contenido

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Página del Jurado.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Indice de contenido	vii
Indice de tablas.....	ix
Indice de figuras	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	4
1.2 Trabajos Previos.....	13
1.3 Teorías Relacionadas al tema	16
1.4 Formulación al Problema	28
1.5 Justificación del estudio.....	28
1.6 Hipótesis	29
1.7 Objetivo	30
II. MÉTODO.....	31
2.1 Tipo y diseño de investigación	32
2.2 Operacionalización de las variables	33
2.3 Población y muestra	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos.....	40
III. RESULTADOS	41
3.1 Análisis descriptivo	42
3.2 Análisis Inferencial.....	52
IV. DISCUSIÓN.....	58

V.	CONCLUSIONES.....	61
VI.	RECOMENDACIONES	64
VII.	REFERENCIAS	66
VIII.	ANEXOS.....	73

Indice de tablas

Tabla 1. Causas que respaldan el problema en estudio.....	8
Tabla 2. Matriz de correlación de las causas	9
Tabla 3. Las causas que influyen en la productividad laboral	9
Tabla 4. Estratificación de causas por macroprocesos.....	10
Tabla 5. Matriz de Priorización	11
Tabla 6. Criterios de evaluación de alternativas de solución.....	12
Tabla 7. Descripción de criterios	12
Tabla 8. Escala de valoración.....	12
Tabla 9. Operacionalización de las variables	36
Tabla 10. Resultados de la validación del cuestionario	39
Tabla 11. Resultados de la validación del cuestionario	39
Tabla 12. Resultado de fiabilidad de las variables	42
Tabla 13. Análisis de fiabilidad Alpha de Cronbach.....	42
Tabla 14. Nivel de Gestión del talento humano	44
Tabla 15. Frecuencia del nivel de la dimensión Admisión de personas.....	45
Tabla 16. Frecuencia del nivel de la dimensión Desarrollo de personas	46
Tabla 17. Frecuencia del nivel de la dimensión Compensación de personas	47
Tabla 18. Frecuencia del nivel de la variable Productividad Laboral.....	48
Tabla 19. Frecuencia del nivel de la dimensión Factores Individuales.....	49
Tabla 20. Frecuencia del nivel de la dimensión Factores Grupales	50
Tabla 21. Frecuencia del nivel de la dimensión Factores Organizacionales.....	51
Tabla 22. Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra Gestión del talento humano..	52
Tabla 23. Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra Productividad laboral	52
Tabla 24. Correlación entre gestión del talento humano y la productividad laboral.....	53
Tabla 25. Correlación entre la admisión de personas y la productividad laboral	55
Tabla 26. Correlación entre el desarrollo de personas y la productividad laboral.....	56
Tabla 27. Correlación entre la compensación de personas y la productividad laboral	57
Tabla 28. Matriz de consistencia	74

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de Ishikawa del área de operaciones mina Toquepala	7
Figura 2. Diagrama de Pareto de las causas que ocasionan la baja productividad laboral en la empresa minera.....	10
Figura 3. Diagrama de estratificación de causas por macroproceso	11
Figura 4. Proceso de Administración	18
Figura 5. Reclutamiento interno y externo	19
Figura 6. Las alternativas del reclutamiento de las personas	19
Figura 7. Niveles a considerar en el programa de selección.....	20
Figura 8. Modelo MFHP (Modelo de los factores humanos y productividad)	23
Figura 9. Diseño de investigación	33
Figura 10. Distribución porcentual de Gestión del Talento Humano.....	44
Figura 11. Distribución porcentual del nivel de admisión de personas	45
Figura 12. Distribución porcentual de desarrollo de personas	46
Figura 13. Distribución porcentual de compensación de personas.....	47
Figura 14. Distribución porcentual según niveles de la variable productividad laboral	48
Figura 15. Distribución porcentual según nivel de la dimensión factores individuales	49
Figura 16. Distribución porcentual según nivel de la dimensión factores grupales	50
Figura 17. Distribución porcentual según nivel de la dimensión factores organizacionales	51
Figura 18. Gráfico de Dispersión de puntos	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala.

El presente trabajo tuvo un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal.

La población de la investigación ha sido de 3000 trabajadores de la mina Toquepala, una muestra de 341 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta aplicando como instrumento el cuestionario, conformado por 18 preguntas en escala de Likert, validado por juicio de expertos y confiabilidad. Para el procesamiento de datos, se empleó el programa SPSS versión 26 y Excel.

En la investigación se obtuvo resultados mediante análisis de Rho Spearman 0.546 y significancia $p= 0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo así que existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala de la empresa Southern Perú, Ilabaya 2021.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Productividad y Productividad Laboral

ABSTRACT

This research work entitled "Management of Human Talent and Labor Productivity in the Toquepala Sur mine operations area of Peru, Ilabaya 2021". Its objective was to determine the relationship between Human Talent Management and Labor Productivity in the Toquepala mine operations area.

The present work had a study with a quantitative approach, a type of applied research, non-experimental design, correlational cross-sectional.

The research population was 3,000 workers at the Toquepala mine, a sample of 341 workers. For data collection, the survey technique was used, applying the questionnaire as an instrument, made up of 18 questions on a Likert scale, validated by expert judgment and reliability. For data processing, SPSS version 26 and Excel were used.

In the research, results were obtained through the Rho Spearman analysis 0.546 and significance $p = 0.000 < 0.05$, where the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted, thus concluding that there is a direct and significant relationship between human talent management and labor productivity in the Toquepala mine operations area of Southern Peru, Ilabaya 2021.

Keywords: Human talent management, Productivity, Labor Productivity

I INTRODUCCIÓN

En el transcurso del crecimiento de las organizaciones privadas y nacionales, sean estas empresas pequeñas, medianas o grandes buscan incansablemente herramientas, estrategias para diferenciarse una de otra. El presente estudio se efectuó por medio de un plan de trabajo y un resultado, el cual brindó información para su realización en la Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en el área de operaciones mina Toquepala, en estos tiempos es de gran necesidad contar con personal calificado para la ejecución de un trabajo, motivo por el cual las empresas tienen que estar a la par de los avances de la innovación metodológica y tecnológica, ya que estos instrumentos serán el pilar de apoyo en la realización de objetivos planteados como resultados de actividades operacionales. Para contar con trabajadores idóneos, una adecuada gestión de los recursos humanos es de suma importancia para el éxito de la empresa, a pesar de que a veces este principio queda en el olvido y se antepone el ahorro, nepotismo y la marginación. Los factores que afectan en el comportamiento humano generalmente son de dos tipos: internos y externos.

Años atrás se pensaba que la satisfacción en el trabajo mejoraba la productividad, pero varias investigaciones han puesto en evidencia que ambos términos (satisfecho y no satisfecho), no tienen un vínculo cercano, de tal forma que los trabajadores insatisfechos pueden ser más productivos y viceversa. Aunque por lo general, gran parte de insatisfacción impacta de modo desfavorable. Es necesario entender las necesidades de las personas que laboran e implementar un programa estratégico ajustado a los valores y necesidades particulares de la organización.

Bien se sabe que toda organización cuenta con colaboradores para diferentes áreas de la mina Toquepala Southern Perú, en el pasado y quizás hasta ahora en algunas empresas todavía se mantiene la tradición o el mito de que un trabajador debe ser múltiple y debe adaptarse con facilidad al área donde se le asigne, las estadísticas muestran que a raíz de ello en el pasado los accidentes de trabajo fueron mayor vale decir no se tenía control, en la actualidad las empresas están sujetas a normas, procedimientos, estándares y una serie de protocolos que el cliente exige al contratista cumplir todos los requerimientos para poder ejecutar un trabajo ya que hoy en día esta normado en nuestro país con ley N 29783, bajo este criterio nos enfocaremos en establecer la relación existente entre la gestión del

talento humano y productividad laboral en la empresa minera Toquepala Southern
Perú.

1.1 Realidad Problemática

El Directivo de hoy se encuentra permanente influenciado por el mundo del trabajo, por las leyes de la reciprocidad empresarial, por el intercambio e innovación permanente de políticas de gestión y muchas veces no encuentra tiempo para acogerse a esos cambios rápidos que demanda la propia organización.

La conducta general de los trabajadores es difícil de predecir, guiar, modificar y dirigir por razones, algunas veces claras y otras debido a la propia naturaleza compleja del hombre; por lo que se hace necesario que en el ambiente de trabajo se entienda y controlen las actividades que realiza un trabajador en un momento determinado. Cuando se realiza un análisis de las personas que trabajan un área específica, se puede notar que algunos trabajadores están contribuyendo dos, cinco o más veces que el menos eficaz de los empleados; y estas diferencias reflejan diferentes habilidades o destrezas por parte de los empleados.

Las exigencias actuales de tenaz competitividad, cambios permanentes, creatividad e innovación, exigen la atención y preocupación personal a efecto de que cada uno de estos recursos sean desarrollados y optimizados por interés personal y necesidades de uso en el trabajo. Ya no es posible dejar aletargado el talento, el conocimiento y los demás recursos sin explotarlos. Permanecer indiferente con estos recursos es atentar contra el desarrollo personal, pues la eficiencia y productividad exigida en las organizaciones tienen su principal sustento en el uso óptimo y cada vez más intenso de estos recursos, que son los que finalmente marcan la diferencia de un trabajador con otro.

El recurso humano es clave para la productividad y la rentabilidad de una organización, por lo tanto, se debe tratar al trabajador con respeto y comprensión. Entonces la satisfacción del personal está enlazado al logro de

metas y productividad de las empresas, es por ello, que las organizaciones ven el área de recursos humanos como una estrategia.

A nivel internacional, en los países desarrollados la productividad está asociada al avance tecnológico.

A nivel sudamericano, la productividad está asociada al recurso humano, dado el limitado avance tecnológico y la cantidad de mano de obra desocupada.

A nivel nacional, hay que tener presente las palabras vertidas por el gurú internacional, Doctor Michael Porter en la destacada conferencia que realizó en la Universidad del Pacífico, manifestando que en el Perú, la productividad de las mayorías de empresas, es baja, afectando a la competitividad; proponiendo un reto nacional de incrementar la productividad, para que las organizaciones sean más competitivas, acompañado de la innovación y el mejoramiento de la calidad, así mismo manifestó que el sector minero debería asumir una mayor participación en las áreas geográficas donde explota los minerales, mediante un apoyo más decidido hacia sus habitantes.

En el Perú, fundamentalmente en el sur del país, el sector minero es la actividad más dinámica de la economía, pero este recurso minero no es transformado en bienes finales y lo exporta al extranjero, donde lo transforman y regresan al Perú como bienes finales, es decir no existe en este sector la generación de valor agregado, que permita un mayor dinamismo de la economía y la generación de nuevos puestos de trabajo.

La minería en el Perú representa aproximadamente el 11% de PBI, aporta más del 50% de las divisas, contribuye con el 20% de la recaudación tributaria y comprende gran parte de la inversión extranjera (VILLEGAS, 2017).

La evidencia manifiesta que la inversión minera no solo es clave en términos de generación de divisas y contribución al PBI, sino también en la generación de empleo directos e indirectos contribuyendo a mejorar la calidad

de vida de las familias. También la minería juega un rol importante en el crecimiento de otras actividades como el sector metalmecánico, servicios de transporte, fundamentalmente.

Por otro lado, con el aporte del canon minero y las regalías, hacen posible que los gobiernos locales y regionales obtengan ingresos financieros para realizar una serie de obras, tanto urbanos como rurales, en bienestar de las personas de las zonas, asimismo, tiene un gran aporte en la zona de influencia donde operan.

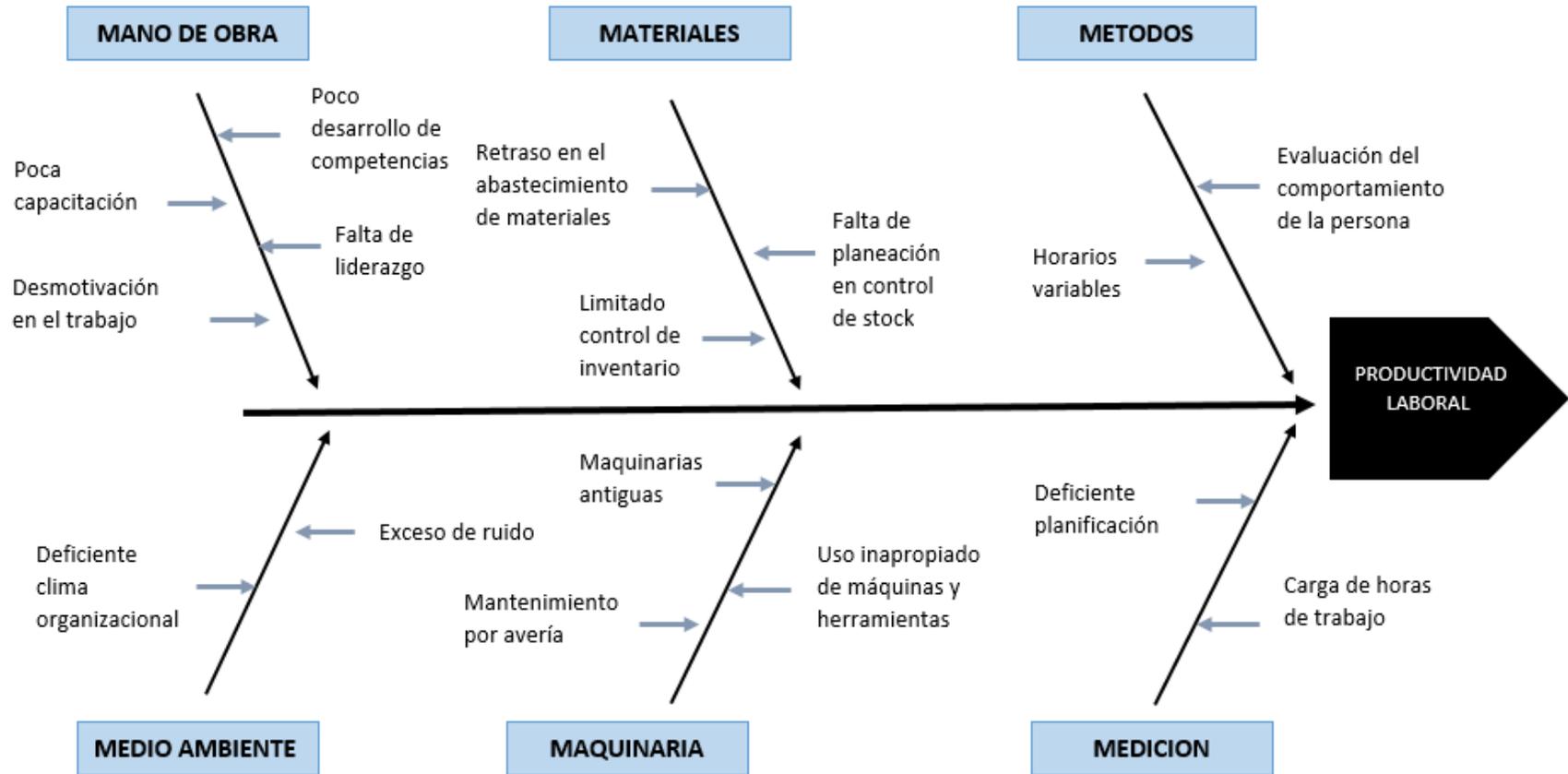
Entrando al tema de investigación, en lo respecto al sector minero formal, hay cierta similitud en la gestión del talento humano por parte del directivo y funcionarios, no le dan el debido valor al mejoramiento de las competencias de sus trabajadores, en lo que se refiere, al perfeccionamiento de las capacidades, habilidades y comportamiento, a fin de lograr mejor desempeño del colaborador en su centro de trabajo.

Por lo tanto, se hace imprescindible, en materia de la presente investigación proponer una mejor política de gestión en capital humano, en el área de operaciones mina Toquepala de la empresa en estudio, a fin de mejorar el índice de productividad, mediante una mejor participación del capital humano en la producción.

.

.

Figura 1. Diagrama de Ishikawa del área de operaciones mina Toquepala



FUENTE: Elaboración propia

Después de identificar las causas que ocasionan el problema, se procedió a realizar un cuadro (Tabla N°1).

Tabla 1. *Causas que respaldan el problema en estudio*

Nro.	CAUSAS
C1	Desmotivación en el trabajo
C2	Poca Capacitación
C3	Poco desarrollo de competencias
C4	Falta de Liderazgo
C5	Retraso en el abastecimiento de materiales
C6	Limitado control de inventario
C7	Falta de planeación en control de stock
C8	Horarios variables
C9	Evaluación del comportamiento de la persona
C10	Deficiente Clima Organizacional
C11	Exceso de ruido
C12	Maquinaria antiguas
C13	Mantenimiento por avería
C14	Uso inapropiado de máquinas y herramientas
C15	Deficiente planificación
C16	Carga de horas de trabajo

FUENTE: Elaboración propia

Seguidamente, después de identificar las causas se realizó un análisis para hallar las causas más recurrentes, Tabla N° 2.

Tabla 2. Matriz de correlación de las causas

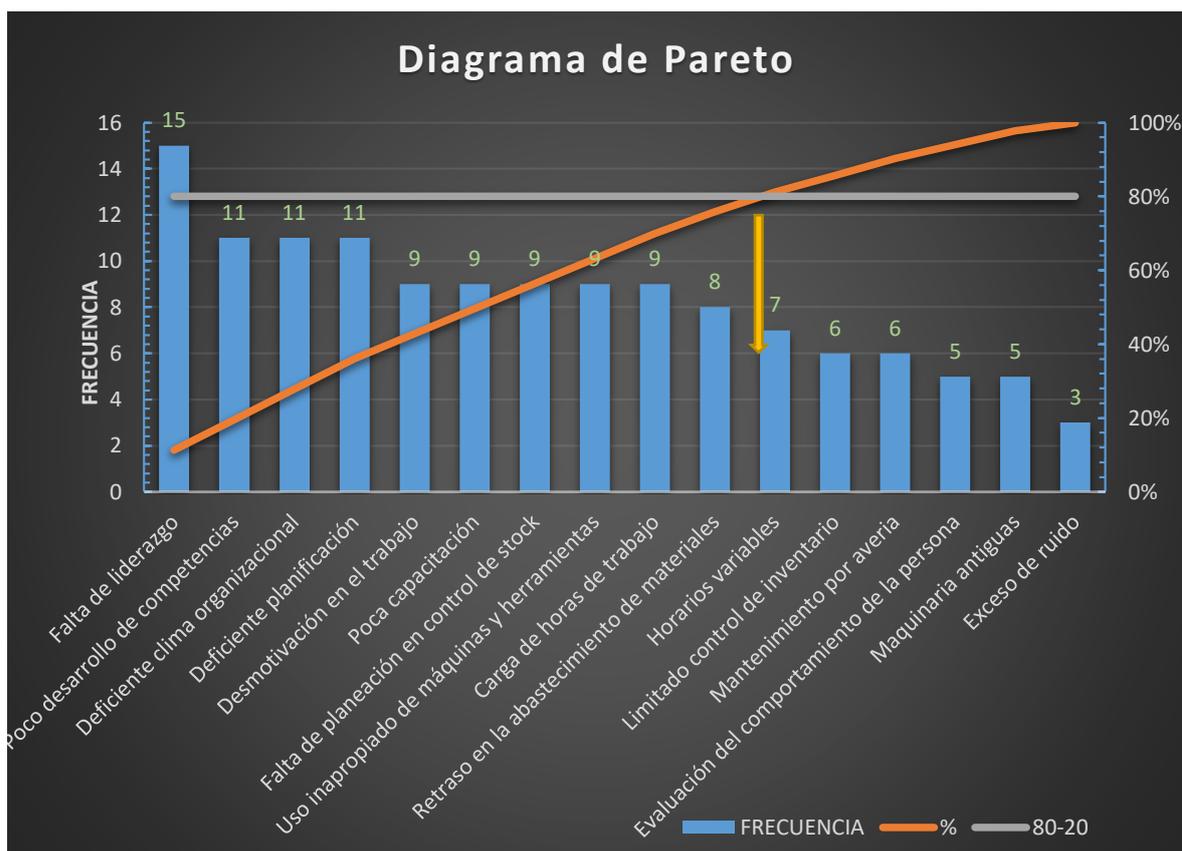
CODIGO	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	PUNTAJE	%
C1	0	0	1	1	0	0	1	0	2	2	0	0	0	1	1	0	9	7%
C2	2	0	2	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	9	7%
C3	1	0	0	2	1	0	0	0	2	2	0	0	0	2	0	1	11	8%
C4	1	0	2	0	2	1	1	0	2	3	0	0	1	1	1	0	15	11%
C5	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	8	6%
C6	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6	5%
C7	0	0	0	0	2	2	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	9	7%
C8	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	7	5%
C9	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	5	4%
C10	3	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	11	8%
C11	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	2%
C12	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	5	4%
C13	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	6	5%
C14	0	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	1	9	7%
C15	1	0	1	0	2	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	2	11	8%
C16	1	0	0	0	1	0	1	1	1	2	0	0	0	1	1	0	9	7%
133																	1	

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 3. Las causas que influyen en la productividad laboral

ITEM	CODIGO	CAUSA	FRECUENCIA	%	ACUMULADO	%	80-20
1	C4	Falta de liderazgo	15	11.28%	15	11.28%	80%
2	C3	Poco desarrollo de competencias	11	8.27%	26	19.55%	80%
3	C10	Deficiente clima organizacional	11	8.27%	37	27.82%	80%
4	C15	Deficiente planificación	11	8.27%	48	36.09%	80%
5	C1	Desmotivación en el trabajo	9	6.77%	57	42.86%	80%
6	C2	Poca capacitación	9	6.77%	66	49.62%	80%
7	C7	Falta de planeación en control de stock	9	6.77%	75	56.39%	80%
8	C14	Uso inapropiado de máquinas y herramientas	9	6.77%	84	63.16%	80%
9	C16	Carga de horas de trabajo	9	6.77%	93	69.92%	80%
10	C5	Retraso en la abastecimiento de materiales	8	6.02%	101	75.94%	80%
11	C8	Horarios variables	7	5.26%	108	81.20%	80%
12	C6	Limitado control de inventario	6	4.51%	114	85.71%	80%
13	C13	Mantenimiento por avería	6	4.51%	120	90.23%	80%
14	C9	Evaluación del comportamiento de la persona	5	3.76%	125	93.98%	80%
15	C12	Maquinaria antiguas	5	3.76%	130	97.74%	80%
16	C11	Exceso de ruido	3	2.26%	133	100.00%	80%
			133	100.00%			

Figura 2. Diagrama de Pareto de las causas que ocasionan la baja productividad laboral en la empresa minera



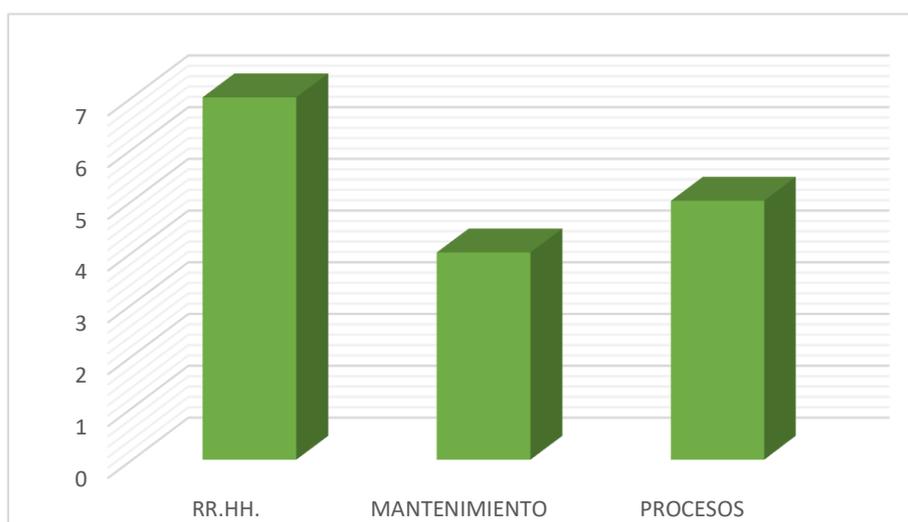
FUENTE: Elaboración propia

Luego, de haber realizado la observación del diagrama de Pareto (Figura 2), se identificó las causas más relevantes que ocasionan problemas en la productividad laboral, son: Falta de liderazgo, Poco desarrollo de competencias, Deficiente clima organizacional, Deficiente planificación, Desmotivación en el trabajo, Poca capacitación, Falta de planeación en control de stock, Uso inapropiado de máquinas y herramientas, Carga de horas de trabajo y Retraso en la abastecimiento de materiales, y que representan el 62.5% de las causas.

Tabla 4. Estratificación de causas por macroprocesos

Item	MACROPROCESO	FRECUENCIA
1	RR.HH.	7
2	MANTENIMIENTO	4
3	PROCESOS	5
	TOTAL	16

Figura 3. Diagrama de estratificación de causas por macroproceso



FUENTE: Elaboración propia

Como se ilustra en la figura N°3, se puede apreciar que la mayor cantidad de las causas que originan los problemas de Productividad Laboral se encuentran en el macroproceso de Recursos Humanos.

Tabla 5. Matriz de Priorización

	CONSOLIDADO DE PROBLEMAS							NIVEL DE CRITICIDAD		TASA PORCENTUAL		IMPACTO		CALIFICACIÓN		PRIORIDAD		MEDIDAS A TOMAR	
	MANO DE OBRA	MATERIA PRIMA	MAQUINA	MEDIO AMBIENTE	METODO	MEDICIÓN		TOTAL PROBLEMAS		TASA PORCENTUAL		IMPACTO		CALIFICACIÓN		PRIORIDAD		MEDIDAS A TOMAR	
RR.HH.	5	0	1	3	4	2	ALTO	15	47%	5	75	1	Adecuada Gestión del Talento Humano						
MANTENIMIENTO	2	0	4	2	1	0	MEDIO	9	28%	3	27	2	capacitación						
PROCESOS	1	2	2	0	0	3	MEDIO	8	25%	3	24	3	Clima organizacional						
TOTAL PROBLEMAS	8	2	7	5	5	5		32	100%										

FUENTE: Elaboración propia

Asimismo, después de determinar la matriz de priorización (tabla N°5), se observa como el macroproceso de RR.HH., tiene criticidad alta y una tasa porcentual de 47%.

Tabla 6. *Criterios de evaluación de alternativas de solución*

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN					
ALTERNATIVAS	CRITERIOS				TOTAL
	A	B	C	D	
Capacitación	4	5	3	3	15
Clima Organizacional	3	2	3	4	12
Gestión del Talento Humano	2	3	5	5	15
					42

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 7. *Descripción de criterios*

CRITERIO A:	Costo
CRITERIO B:	Tiempo de implementación
CRITERIO C:	Duración de la estrategia
CRITERIO D:	Alcance

Tabla 8. *Escala de valoración*

ESCALA DE VALORACIÓN	
1	Muy malo
2	Malo
3	Regular
4	Bueno
5	Muy bueno

FUENTE: Elaboración propia

Después de revisar la tabla N°6 de alternativas de solución y determinar los criterios de evaluación, respectivo a cada uno de ellos. Se utilizó la escala de valoración. Obteniendo la Gestión del Talento Humano la mayor puntuación, con lo cual se puede establecer que la Gestión del talento Humano es prioridad en este estudio, pues mejorará el problema de productividad laboral en el área de operaciones de la mina Toquepala Southern Perú.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes Nacionales

CHU, K. & GARCIA, J. (2020) En la presentación de la tesis “Motivación y su relación con la productividad en los colaboradores de la Universidad César Vallejo filial- Tarapoto 2019”. Su propósito fue presentar recursos que potenciará la tarea de trabajo y los efectos en el interior de esta organización. A través de la aplicación de una encuesta se recolectaron datos para el estudio.

Se empleó el tipo de indagación no experimental, correlacional. Se finalizó que existe certeza que demuestra la relación positiva fuerte entre las variables motivación y productividad de los trabajadores de la institución Cesar Vallejo. (CHU & GARCIA, 2020)

VILLEGAS, G. (2019). Sustenta su tesis “Gestión del talento humano y productividad laboral en la organización Tottus, Bellavista-Callao, 2019”, Universidad Cesar Vallejo, Perú. La investigación se ejecutó con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Concluyéndose, entre otras cosas, que la gestión del talento humano está relacionada con el rendimiento de la persona dentro de la organización, es decir que, para alcanzar una productividad laboral creciente esta tiene que apuntar en esencia a fortalecer la gestión del talento humano, y por consiguiente, logramos darnos cuenta si es eficiente el uso del referido recurso. (VILLEGAS F. , 2019).

FASABI, V. (2019) Presenta la tesis de investigación” Relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa 2018”. Universidad Continental. Su objetivo fundamental fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa en mención. Según el coeficiente de Pearson se obtuvo un valor de 0.69, en el grado de relación de variables. Por lo tanto, se considera una relación positiva. Se ha llegado a la resolución que si se halló asociación entre las variables de investigación. Por lo tanto, al seleccionar a las personas idóneas tendremos como resultado

que los mencionados puedan efectuar su función con mayor efectividad. (FASABI, 2019)

ALMEYDA, M. (2018) En su trabajo de titulación “La gestión de talento humano fundamentado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo”; concluyó, entre otras cosas, que en el presente los trabajadores no se sienten entregados, el 59.12%

señaló que poseen una alta percepción de no integrarse a la organización. Los cuáles demuestran que existen factores de motivación, que animan a las personas para actuar o realizar una actividad y de esta manera existe mayor productividad y compromiso con la institución educativa, en el logro de su crecimiento. Para el acopio de elementos se usó la técnica de la encuesta a los 137 trabajadores. (ALMEYDA, 2018).

ALVINES, E. & BENDEZÚ, M. (2018). Sustentan la tesis “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una entidad financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018”. El estudio tiene por finalidad establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Productividad. El presente estudio concluye, entre otras cosas, que desarrollar una técnica de selección de las personas es clave, puesto que, un 34.6% indica que es un ciclo vital que aporta al utilizar una política adecuada al elegir al capital humano altamente apto, para incrementar la productividad Así mismo se destaca que la motivación, sosteniendo como relevancia la satisfacción y el entorno laboral son susceptibles en la competitividad del personal. (ALVINES & BENDEZU, 2018).

1.2.2 Antecedentes Internacionales

AGURTO J. & CHICO E. (2015). La tesis “Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa GERENCONTA S.A”, tesis de grado, universidad de Guayaquil- Ecuador. Nace el plan de gestión de talento humano para la organización GerenConta S.A., con la finalidad de subsanar algunas fallas

actuales dentro de la organización en lo que se refiere al trato y motivación del trabajador para prosperar la eficacia y eficiencia de la compañía. Se utilizó recursos como matriz FODA, el modelo CANVAS, y técnicas de investigación, hallando que el medio de trabajo no era apto, por tal razón se plantea reclutar a un jefe de capital humano que planifique y solucione los problemas vigentes y crear un plan de capacitación y motivación del personal. (AGURTO & CHICO, 2015).

GAMBA, J. (2015) En su investigación “La motivación y su relación con la productividad” para lograr el grado de Magister en Administración en materia de Alta Dirección, Querétaro-México. Su finalidad fue precisar la relación entre estas variables de estudio. Se aplicó una descripción no experimental de campo. Muestra no probabilística por conveniencia, utilizando una escala de Likert. Deduciendo que, existe correspondencia entre la motivación y productividad. Debido a que se encuentra un ambiente óptimo para la realización de las funciones de los trabajadores. Por lo tanto, se promueve el compañerismo y la unión entre trabajadores, a la vez se sienten muy satisfechos trabajando en la empresa y el recibir una equitativa consideración por parte de la organización. (GAMBA, 2015)

ÁLVAREZ, B., FREIRE, D. y GUTIÉRREZ, B. (2017). En la tesis “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas, para optar el grado en licenciado en Administración de empresas. Universidad de Concepción-Chile, 2017”. El objetivo del estudio fue cuantificar el resultado de la importancia que tiene la capacitación en mejorar la productividad del capital humano en las organizaciones de Chile. En tal sentido se empleó la técnica de la encuesta a una muestra de 8,084 organizaciones. Resultando que se evidencia una desigualdad entre la productividad laboral de algunas compañías que brindaron capacitación y las que no, en cambio, tal desigualdad no fue significativa. (ALVAREZ, FREIRE, & GUTIERREZ, 2017).

CASTAÑEDA, D. (2016). En su tesis “Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo”. Universidad Católica, Quito – Ecuador. Para lograr el título de

Ingeniero Comercial. El fin de esta tesis de pregrado fue determinar la intervención del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la compañía “Concretezas Granizo”. Se concluyó, entre otras cosas, que el factor sentido de pertenencia se sostiene en un nivel de cierta forma buena ya que, gran parte de los empleados tienen un trayecto mayor a 3 años, por lo tanto, produce estabilidad en la organización (CASTAÑEDA, 2016).

MURILLO, C. (2016). En su investigación “El talento humano y su influencia en la productividad socio económica en la empresa camaronera Klinbac”. Universidad Técnica de Machala, Ecuador. La finalidad de su investigación fue establecer el grado de efecto del talento humano en la producción de la empresa camaronera Klinbac, debido a que, verdaderamente esta organización posee una productividad baja. El diseño de utilizado en el estudio es la observación y la técnica la investigación descriptiva, también se aplicó fuentes secundarias de información tales como: revistas científicas y libros. Se entrevistó a la totalidad de los trabajadores que son 21. En conclusión, se logró dispersar las razones por las cuáles suscitaba estos inconvenientes (MURILLO, 2016).

1.3 Teorías Relacionadas al tema

1.3.1 Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2008. pp. 137 – 416), considera que una buena gestión de los recursos humanos implica planificar, organizar e implementar los principales procesos en la gestión del capital humano, en el ámbito de las políticas y objetivos empresariales, en lo que respecta a: Integración, organización, recompensa, desarrollo y auditoria del capital humano de una empresa (Chiavenato, 2008)

a. Rh O Administración de Recursos Humanos

Según Chiavenato (2009), encontramos diversas definiciones sobre Administración de las personas

Es el agrupamiento de normas y ejercicio requerido para conducir los puntos de vista de gestión en relación a las personas o capital humano, como reclutar, seleccionar, formar, reenumerar y evaluar los resultados.

b. Administración de recursos humanos

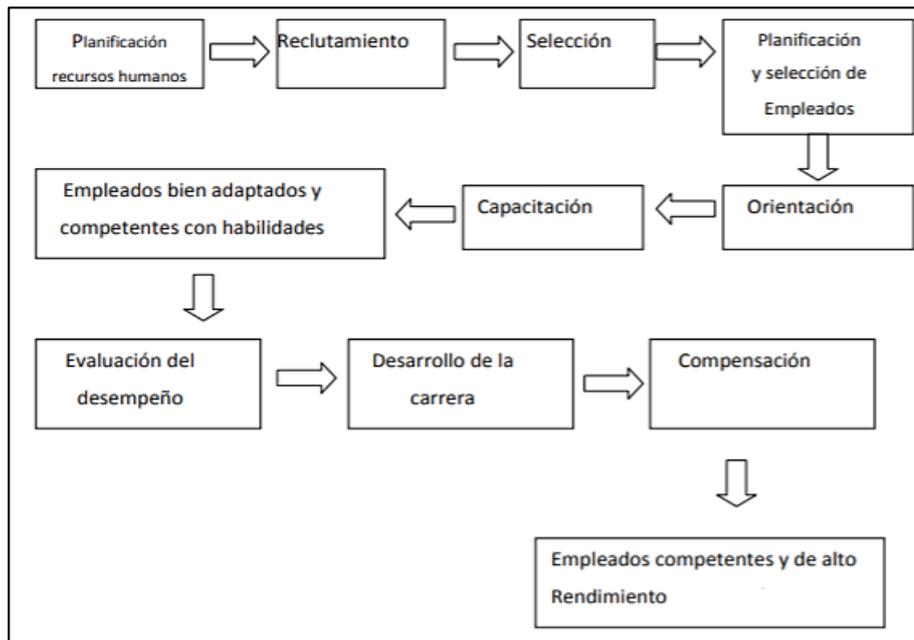
El estudio de puestos es el proceso organizado para establecer las destrezas, las obligaciones y la inteligencia requeridos para la ejecución de los cargos de una empresa (Wayne, 2010, pág. 27)

El análisis de cargos brinda un compendio de las obligaciones y las responsabilidades de un trabajo, su correspondencia con otros cargos, los conocimientos y las habilidades que necesita, y las situaciones laborales en las cuales se lleva a cabo. Se recogen las actividades propias de un cargo, se estudian y se registran tal y como se realizan, y no como deberían desenvolverse (Wayne, 2010, p.93)

c. Proceso de la administración de recursos humanos

El desarrollo de la administración de los recursos humanos de una organización comprende ocho fases que, si se ejecutan debidamente, proveerán a la organización personal calificados y eficientes, capaces de permanecer con ese nivel de rendimiento en el largo plazo.

Figura 4. Proceso de Administración



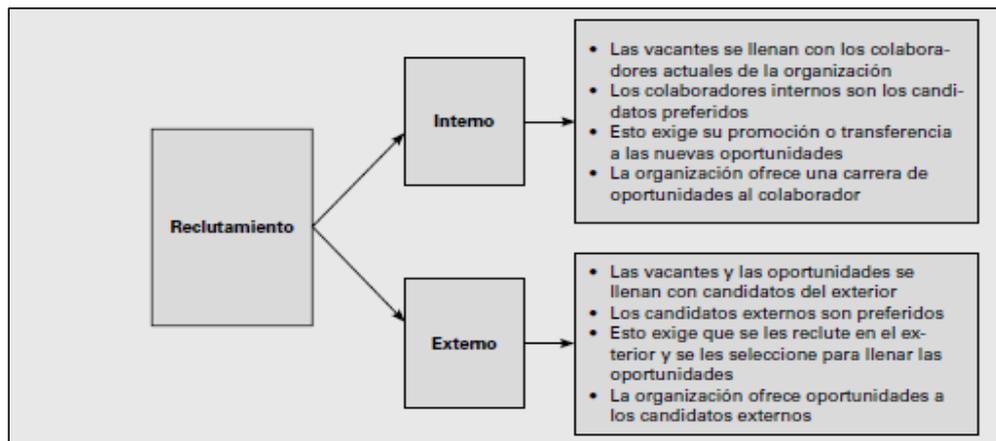
FUENTE: Stephen, P. Robbins, Coulter, Administración, (p. 341)

➤ Reclutamiento:

Según Dolan (2007) indica que es el agrupamiento de acciones y procesos que se realiza para alcanzar una cantidad idónea de personas calificadas, de forma que la empresa, pueda elegir a los más aptos para cubrir los requerimientos de trabajo.

Según Chiavenato (2009). El reclutamiento opera como un desarrollo de comunicación, es un transcurso de dos vías: que permite comunicar y divulgar conveniencias laborales, a la vez que capta a los participantes al programa de selección. Durante el proceso de reclutar la empresa atrae a postulantes del mercado de recursos humanos para provisionar su programa de elección (p.116).

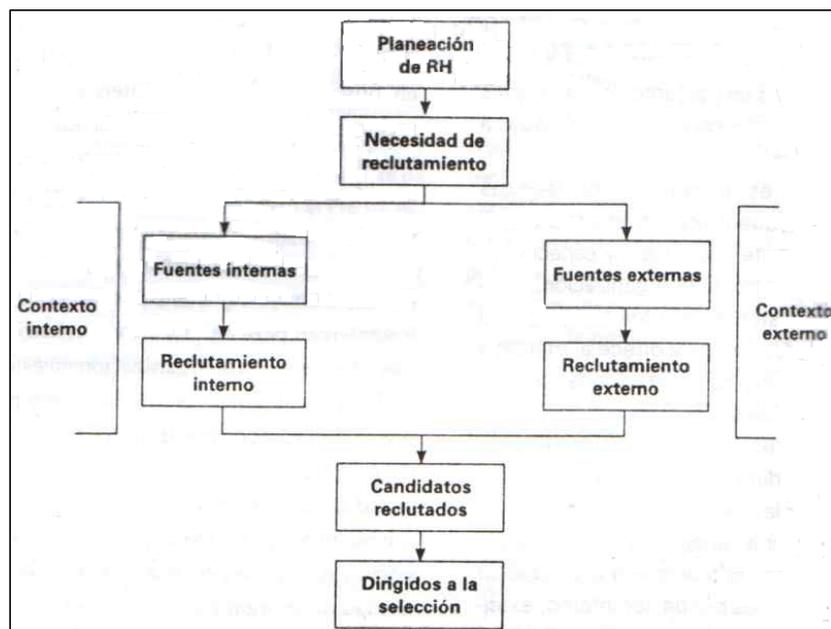
Figura 5. *Reclutamiento interno y externo*



FUENTE: Chiavenato, I., Gestión del talento humano, (Pág. 117)

El reclutamiento interno y externo ayudan a la creación y la permanente modernización del banco de talentos que ejercerá de base para los posteriores procesos.

Figura 6. *Las alternativas del reclutamiento de las personas*



FUENTE: Chiavenato, I., Gestión del talento humano, (Pág. 118)

➤ Selección:

Para Cuesta (2010), indica que la selección de las personas es un proceso que se lleva por medio de normas y procedimientos efectivos, acorde con la dirección de la empresa y las normas de Gestión de Recursos Humanos, procedentes, con la finalidad de hallar al candidato más óptimo que se adapte a las peculiaridades necesarias del presente y futuro de un puesto de trabajo y de una organización específica.

Según publicaciones Vértice, (2008), la selección de personas es una serie de etapas que pretende predecir cuáles participantes tendrán éxito si se les contrata; a la vez es una comparación y selección.

Chiavenato (2020), señala que la elección de trabajadores se desempeña como un filtro que solamente tolera incorporar a la empresa algunos trabajadores, aquellas que dispongan de ciertas características esperadas (p. 137).

Figura 7. Niveles a considerar en el programa de selección



FUENTE: Chirinos, Nilda (2013), citado

➤ Capacitación y Desarrollo:

Según Chiavenato (2020) “La capacitación y el desarrollo conforman sucesión de aprendizaje, en otras palabras, cambian la conducta de los trabajadores, por medio de cuatro tipos de cambio: transferencia de información, mejora de habilidades, de actitudes y de ideas” (p. 394).

Según Wayne (2010) indica que “el conocimiento de la designación de los cargos ha puesto de manifiesto con periodicidad ser beneficiosa al conocer

los requisitos de formación y desarrollo. Si dicha información dice que un cargo necesita de competencias, habilidades, y comprensión especialmente, y la persona que tome la vacante no disponga de todos los requisitos imprescindibles, posiblemente será necesario de una preparación y adiestramiento. La formación debe guiarse a ayudar a los trabajadores en la realización de las obligaciones propias de los cargos actuales o en la práctica de competencias para la ejecución de obligaciones más importantes” (p. 93)

➤ Evaluación del desempeño:

Según Chiavenato (2009), afirma que “es una valoración ordenada, de la actuación de cada una de las personas en relación de las funciones que ejerce, la finalidad y las metas que debe de conseguir, las habilidades que brinda y su potencial de desarrollo” (p. 245)

➤ Compensación:

Según Chiavenato (2009), indica que “el salario simboliza el elemento más considerable: es la recompensa, en efectivo o semejante, que el empleador paga al colaborador conforme con el puesto que ocupa y de los servicios que desempeña durante un tiempo establecido” (p. 284)

Para Dessler (2009), se refiere “a todos los estilos de retribución destinados a los empleados, los cuales provienen de su labor” (p. 422).

1.3.2 Productividad

Según la OIT (2015), indica que la productividad, tiene un grado de coherencia con la eficiencia que se aplica al uso de los recursos. Puede cuantificar todos los elementos de producción unidos (productividad total) o de la productividad laboral. La productividad del personal crece cuando se eleva el valor agregado por medio del perfeccionamiento del uso, la coordinación y demás elementos de la producción. El valor agregado puede crecer cuando el trabajo se realiza con mayor conocimiento, esfuerzo, velocidad, o competencias; pero también crece con el uso de más o mejores máquinas, la reducción del desperdicio o merma, la incorporación de nuevas tecnológicas. La productividad laboral cuantifica la eficiencia, al emplear la

materia prima en una economía para crear bienes y servicios, y brinda crecimiento económico, competitividad y la calidad de vida en el país (12).

a) Productividad Laboral

Según Coremberg (2007) Considera que “la mejora de la productividad laborar se logra cuando existe un alza en los niveles de rendimientos del trabajo requerido y por ende del aumento de la producción de una organización. En tal sentido está condicionada por una serie de factores de tipo individual, grupal y organizacionales” (p. 56)

Según Tolentino (2004) Considera que siempre que se logre la unión perfecta o equilibrada de los recursos. La productividad estará relacionada con el capital humano, la tecnología, la empresa y la estructura, guiados por las personas.

Según Grifol (2017) “La productividad de una persona es la cuantía de esfuerzo útil que esta puede ejercer en un determinado tiempo”. Para fabricar bienes y/o servicios dentro de la empresa, se requieren de varios recursos.

La productividad laboral es el medio de mayor importancia para el capital humano de una organización, por ejemplo, los trabajadores con un nivel alto de productividad hacen uso de sus conocimientos y experiencia para la continua innovación, mejores productos o servicios, calidad de trabajo, lo cual genera que los beneficios se incrementen en la empresa, asegurando en ellos el crecimiento y futuro de la misma. (Van Der, 2005; citado por Mansilla & Mezares, 2020)

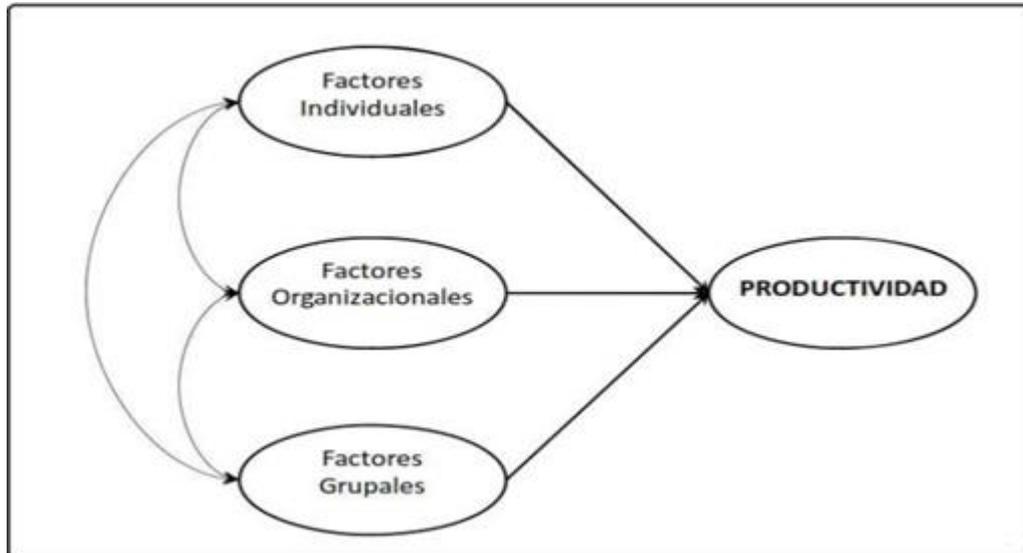
b) Dimensiones de la Productividad

Según Quijano (2006) La dimensión psicológica conforma los elementos individuales y la dimensión psicosocial, conforma los elementos grupales y organizacionales, que se enlazan con las actitudes de las personas como individuos o parte de un equipo, que interaccionan dentro de la empresa.

Los factores organizacionales proporcionan a los individuos o grupos, de la razón de ser de una organización, estructura, el agrupamiento de representación impartidos y la visión inspiradora.

Estos procesos tienen consecuencia en la continuidad de la finalidad de la organización (efectividad organizativa).

Figura 8. Modelo MFHP (Modelo de los factores humanos y productividad)



FUENTE: Cequea, M. Modelo multifactorial para optimización de la productividad en el proceso de generación de energía eléctrica. (2012).

- **Dimensión 1:** Factores Individuales

Motivación:

Según Robbins y Judge, menciona que la motivación son los procedimientos encargados de la intensidad, la dirección y la persistencia de la persona en su esfuerzo por lograr un objetivo. (2013, p. 202)

En resumen, se puede decir que la motivación es de carácter individual, el cual tiene diferente sentido para cada persona, lo que hace que exista diferentes comportamientos. La motivación se convierte en un elemento primordial el cuál nos permite guiar el trabajo y voluntad en general de los trabajadores hacia el logro de los objetivos planteados por la organización y a la misma persona.

Satisfacción

“La actitud general de una persona hacia su puesto de trabajo. Una persona con un gran nivel de satisfacción en el cargo tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. (Robbins y Judge, 2009; citado por Mansilla & Mezares, 2020)

En conclusión, se puede mencionar que la satisfacción es la apreciación que tiene el trabajador hacia su puesto de trabajo. En la actualidad uno de los temas más importantes es la satisfacción en el ámbito laboral.

Identificación

La identificación hacia el trabajo se relaciona con la identidad de la persona con la organización y el grado de valoración de la actividad como importante, ya que impacta en el comportamiento de la persona y en consecuencia afecta a la productividad y el rendimiento. (Robbins y Judge, 2009)

Para Marchant (2006) Las personas son capaces, desde su propio cargo y tareas en la empresa, de traducir y empezar a practicar la misión y objetivos organizacionales, en el momento que están ordenadas en el ámbito decisivo de la organización. Lo cual se obtiene difundiendo los propósitos y metas de la organización y comprometiendo los intereses que la dirección tiene de cada uno de los colaboradores.

En resumen, la identificación con el trabajo es un aspecto psicológico, y está en función de cómo se sienta la persona con la organización para quien labora.

- **Dimensión 2: Factores Grupales**

Trabajo en competencias

Para Venutolo (2009), indica que la capacidad o habilidad de las personas, son aspectos inherentes en la persona, por lo que, son valoradas como un medio estratégico que hace tolerante y acomodable

a las empresas.

Existe una asociación altamente representativa entre la preparación o formación de los trabajadores y altos niveles de eficiencia. (Khera, 2010)

En resumen, es importante la actualización continua de los conocimientos y capacitaciones, con el fin de incrementar las competencias y conocimientos de los trabajadores y poder cumplir con los objetivos deseados por la organización y de los mismos trabajadores.

Manejo de conflictos

El conflicto es señalado como un procedimiento que se presenta cuando una persona o un grupo percibe desigualdad entre sus intereses individuales o grupales con las conveniencias de otras personas o grupos, relacionados a tareas o relaciones socio-afectivas. (Robbins y Judge, 2009)

Los autores Schermerhorn et al. (2005), indican que el conflicto puede ser perturbador para las personas, grupos y organización, consideran también que hay una forma de conflicto que beneficia o que tiene resultados favorables que llamaron conflicto funcional, y una forma de conflicto destructivo, que perjudica la cohesión y aleja las energías y crea un ambiente hostil, que llamaron conflicto disfuncional.

En resumen, el conflicto forma parte de la organización, pero es deber de la empresa crear programas para la solución de estos y dirigirlos de manera que favorezca a las personas dentro de la organización. La empresa está expuesta a cualquier tipo de escenario de conflictos, para ello se debe favorecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

- **Dimensión 3: Factores Organizacionales**

Cultura Organizacional

Según Schein (2004), “Es una noción abstracta, que implica al comportamiento humano y las actitudes”. Para el autor, la cultura y el liderazgo son dos caras de una misma moneda, que no pueden comprenderse por sí solas y por ello, los líderes crean cultura al formar grupos e involucra a alguna etapa de equilibrio estructural entre equipos, lo que los caracteriza. Además, establece que, cultura empresarial organizacional son aquellas normas y valores por los que se rige una empresa.

En resumen, la cultura organizacional es una variedad de creencias que forman el origen general de las demás creencias que perciben los individuos de la organización.

Liderazgo

Para Robbins y Judge (2009), señalan que, el liderazgo es una habilidad responsable de definir el ámbito estratégico del cual se deriva la planificación, teniendo en cuenta la particularidad del entorno, la actuación lejana de la organización y sus metas a futuro, inspirado e influyendo en los individuos y grupos para obtener el éxito. Un buen líder es aquella persona que posee la capacidad de motivar a sus trabajadores llegando a un nivel alto de producción y eficiencia.

Según Yukl (2008, p. 435) “Los líderes valerosos pueden tener un impacto primordial sobre la vida de sus admiradores y sobre el rumbo de una organización. La influencia es la esencia del liderazgo”.

El liderazgo eficaz impulsa y ayuda mecanismos para aumentar la calidad, la productividad y la utilización eficientes de los recursos. Para poder motivar, un líder debe practicar su conducta ética, estimulando la tranquilidad con una comunicación abierta. (Robbins y Judge, 2009)

En conclusión: Se considera líder a aquella persona que posee competencias para poder motivar, comunicarse y brindar a sus compañeros herramientas para alcanzar los objetivos de la organización.

Clima organizacional

Para Marchant (2006), señala que cuando se observa un clima positivo en ámbito general, la organización crea un acuerdo con algo más importante al interés individual, genera estabilidad en la persona y por consiguiente responsabilidad con la organización. Por ello, le permite acomodarse a gusto con su trabajo e incrementar su productividad, obtener recompensas y reconocimientos por las aportaciones y por el uso del conocimiento organizacional.

Un clima organizacional bueno o malo, tiene efectos positivos o negativos para la organización, y están establecidas por la apreciación que los individuos tienen de lo que acontece en la empresa (Venutolo, 2009)

En resumen, El clima organizacional es una dimensión organizacional. Es la idea del entorno laboral, de cómo es observada por las personas que la integran.

1.4 Formulación al Problema

1.4.1 Problema General

- ¿Cómo influye la Gestión del talento humano en la productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021?

1.4.2 Problema Especifico

- ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y productividad laboral en operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y productividad laboral en operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la compensación de personas y productividad laboral en operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021?

1.5 Justificación del estudio

La investigación está orientado al área de operaciones mina Toquepala Southern Perú.

1.5.1. Justificación Teórica:

Dado que en las organizaciones el factor más importante es el capital humano para el crecimiento, desarrollo de la persona y por ende de la empresa. Se sustentó la relación de la Gestión del talento humano, tomando definiciones de autores como Chiavenato. El presente trabajo es importante porque servirá de ayuda para futuros trabajos.

1.5.2. Justificación Metodológica:

Para el presente estudio se ha utilizado la técnica de la encuesta (el instrumento fue validado por tres expertos), herramientas estadísticas, que

permitieron demostrar la asociación existente entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral.

1.5.3. Justificación Económica:

Desde un punto de vista económico, el aporte de esta investigación reducirá costos en cuánto al rendimiento del personal que labora en la mina Toquepala-Southern.

1.5.4. Justificación Social:

Desde el punto de vista social, este estudio a través de los resultados logrados nos permite ofrecer recomendaciones que beneficiarán a los trabajadores de la mina Toquepala-Southern, mejorando la calidad de productividad laboral en la empresa.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021

1.6.2. Hipótesis Específica 1.

Existe relación entre la admisión de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

1.6.3. Hipótesis Específica 2.

Existe relación entre el desarrollo de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

1.6.4. Hipótesis Específica 3.

Existe relación entre la compensación de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

1.7 Objetivo

Objetivo General

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021

Objetivo Especifico 1.

Identificar la relación entre la admisión de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021

Objetivo Especifico 2.

Identificar la relación entre el desarrollo de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021

Objetivo Especifico 3.

Identificar la relación entre la compensación de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Por su finalidad: Se trata de una investigación aplicada. Según Murillo (2008) la investigación aplicada llamada también empírica o práctica, se caracteriza porque busca la utilización del conocimiento adquirido, simultáneamente se obtiene otros.

Según su nivel o profundidad: La investigación es descriptiva y explicativa. Según Hernández et al. (2014) indican “la investigación descriptiva consiste en anotar definida colaboración, al igual que las cualidades como las propiedades significativas de todo aquello que sucede en el ambiente que pueda ser analizado”

Según su tiempo: Sincrónica, transversal o coyuntural, porque reúne los datos en un momento dado. Por lo tanto, la investigación describe los sucesos que surgen en un momento indicado y permite lograr resultados favorables.

Según su enfoque: Se trata de un estudio cuantitativo, porque los datos son aptos de cuantificar, generalizando los resultados a la población en estudio.

2.1.2 Diseño de investigación

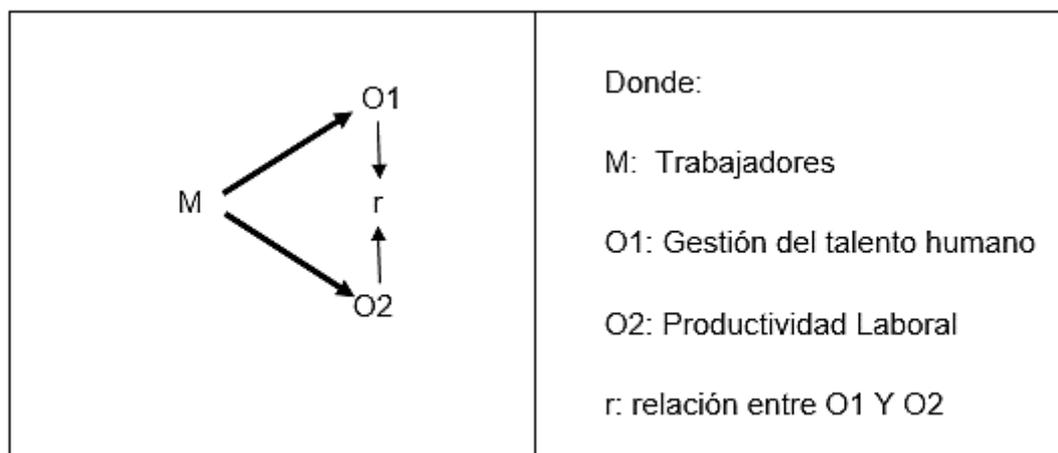
La investigación corresponde al diseño no experimental, ya que no se ha manipulado al objeto de investigación, así como no se han creado estímulos que distorsionen el método de recogida de datos o (Sesgo), descriptivo, transversal y correlacional. Esto permite determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.

Se trata de una investigación en donde se ha observado documentos de la empresa en estudio y se ha aplicado una encuesta donde se ha recolectado datos primarios que permitan medir la productividad laboral en el marco de la Gestión del talento humano, por ende, se trata de mostrar el incremento de la productividad laboral que permitirá a la empresa ser más competitiva. Así como también se ha observado el trabajo de los colaboradores.

Según Hernández et al., (2014). Manifiesta que “la investigación correlacional es conocer cómo se comporta una variable al percibir el comportamiento de otros factores vinculadas (p. 93).

Para Hernández, Fernández & Baptista (2010), el diseño se representa de la siguiente forma:

Figura 9. *Diseño de investigación*



2.2 Operacionalización de las variables

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2008. pp. 137 – 416), considera que una adecuada gestión de los recursos humanos implica planificar, organizar e implementar los principales procesos en la administración de recursos humanos, que se enmarcan en las políticas y objetivos empresariales, en lo que respecta a: Integración, organización, recompensa, desarrollo y auditoria del capital humano de una organización.

Dimensiones de la variable:

- Dimensión 1: Admisión de personas:

Según Chiavenato (2002) Indica que “es la puerta de acceso que está abierta para los postulantes que poseen características y competencias necesarias

para la empresa. Es el conjunto de procedimientos utilizados para incorporar a futuros colaboradores, se llaman provisión de personas que comprende el reclutar y seleccionar personas”

- Dimensión 2: Desarrollo de las personas:

Es el procedimiento ordenado y planificado mediante el cual se proporciona conocimiento y habilidades a los colaboradores, para que realicen en agrado una tarea determinada. (Guerrero, 2015)

- Dimensión 3: Compensación de personas:

Según Chiavenato (2008), es el proceso por el cuál se origina para estimular a las personas que laboran y para retribuir sus necesidades individuales en lo que respecta al tema a remuneración, prestaciones y beneficios sociales.

Variable Dependiente: Productividad Laboral

Según Coremberg (2007) Considera que la mejora de la productividad laborar se logra cuando existe un alza en los niveles de rendimientos del trabajo requerido y por ende del incremento de la producción de una organización. En tal sentido está condicionada por una serie de factores de tipo individual, grupal y organizacionales. (p. 56)

Dimensiones de la variable:

- Dimensión 1: Factores Individuales

Según Cequea et al., (2010), Los factores individuales están vinculados con los procesos psicológicos de la persona o estados internos del sujeto, la forma cómo observa lo que le sucede y cómo responde ante los estímulos del ambiente:

- ✓ Motivación
- ✓ Satisfacción
- ✓ Identificación

- Dimensión 2: Factores Grupales

Según Robbins y Judge (2009), Son varias los motivos por las cuales las personas se juntan en grupos, ya sea por seguridad, amor propio, pertenencia, dominio, y logro de objetivos, entre otras.

Relacionado con la interacción de la persona dentro de un grupo en la organización.

- ✓ Trabajo en competencias
- ✓ Manejo de conflictos

- Dimensión 3: Factores Organizacionales

Según Quijano (2006) indica que la elección que tome una organización para lograr una meta estratégica, causa un efecto sobre las personas que forman la organización y sus resultados.

- ✓ Cultura Organizacional
- ✓ Liderazgo
- ✓ Clima organizacional

Tabla 9. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS
Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2008. pp. 137 – 416), considerara que una adecuada gestión de los recursos humanos implica planificar, organizar e implementar los principales procesos en la administración de recursos humanos, que se enmarcan en las políticas y objetivos empresariales, en lo que respecta a: Integración, organización, recompensa, desarrollo y auditoria del capital humano de una empresa.	Será analizada y evaluada en base a la recolección de datos, aplicando una encuesta y de acuerdo al grado de estructuración y método de comunicación.	Admisión de personas	Programa de Reclutamiento	1,2	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo/ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Encuesta
				Programa de Selección	3		
			Desarrollo de personas	Capacitación	4		
				Evaluación de desempeño	5		
				Ascensos por Meritocracia	6		
			Compensación de las Personas	Salarios y Liquidación	7,8,9		
Productividad Laboral	Según Coremberg (2007, p. 56), considera que la mejora de la productividad laboral se logra cuando existe un alza en los niveles de rendimientos del trabajo requerido y por ende del aumento de la producción de una organización. En tal sentido está condicionada por una serie de factores de tipo individual, grupal y organizacionales.	La productividad Laboral será medida aplicando una encuesta y de acuerdo al grado de estructuración y método de comunicación.	Factores Individuales	Motivación	10	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo/ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Encuesta
				Satisfacción	11		
				Identificación	12		
			Factores Grupales	Trabajo en Competencias	13,14		
				Manejo de Conflictos	15		
			Factores de Organización	Cultura Organizacional	16		
				Liderazgo	17		
				Clima Organizacional	18		

FUENTE: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Hernández et al. (2014), menciona que “es el grupo de todos los casos que corresponden con una secuencia de procedimientos”.

La población que se estimó para el presente trabajo está constituida por 3000 trabajadores de la mina Toquepala Southern.

2.3.2 Muestra

Considerando la cantidad de universo se ha visto por adecuado determinar una muestra de tipo probabilística con un muestreo aleatorio simple de la población.

Para Arias (2015). El muestreo probabilístico es un procedimiento de muestreo (se refiere al estudio o el análisis de conjuntos pequeños de una población), que utiliza formas de métodos de selección aleatoria.

A fin de aplicar la encuesta para lo cual se ha tomado en consideración los siguientes aspectos:

Nivel de confianza: Grado de confiabilidad 95% con valor $Z=1.96$
Nivel de precisión: Error muestral de 5%
Probabilidad de éxito y fracaso: Se empleó el 50% de aceptación y 50% de rechazo
Población finita: La población de 300
Calculo del tamaño de la muestra:

Z =	1.96	Límite de confianza al 95%
P =	0.5	Probabilidad de aciertos
Q = (1 - P)	0.5	Probabilidad de fracasos
E =	0.05	Error
N =	3000	Población
n =	341	Tamaño de la muestra

FUENTE: Elaboración propia

$$n = \frac{Z^2 * N * p(1 - p)}{e^{\wedge}2 (N - 1) + Z^2 * p(1 - p)}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 3000 * 0.5(1 - 0.5)}{0.05^{\wedge}2 (3000 - 1) + 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n = 341$$

La muestra está conformada por 341 trabajadores del área de operaciones mina Toquepala.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la recolección de datos para la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, el cuál fue aplicado a los trabajadores del área de operaciones mina Toquepala Southern

El instrumento que se utilizó para la recolección de los datos fue el cuestionario de tipo Likert, con un formato de cinco escalas de medición: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni en desacuerdo/ni de acuerdo, De acuerdo y totalmente de acuerdo. Se planteó 18 preguntas; 9 para cada variable, las cuales fueron aplicadas para conocer las opiniones de los trabajadores en estudio.

2.4.2 Validez

El instrumento fue debidamente validado a través de juicio de 03 expertos en la materia, pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo- Lima Norte. A continuación, se menciona a los expertos elegidos:

Tabla 10. Resultados de la validación del cuestionario

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS-VARIABLE 1		
Nombre y apellidos	Especialidad	Calificación
Gustavo Montoya Cárdenas	Ing. Industrial	Aplicable
Jorge Malpartida	Ing. Industrial	Aplicable
Mary Delgado Montes	Mg. Ing. De la producción	Aplicable

Tabla 11. Resultados de la validación del cuestionario

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS-VARIABLE 2		
Nombre y apellidos	Especialidad	Calificación
Gustavo Montoya Cárdenas	Ing. Industrial	Aplicable
Jorge Malpartida	Ing. Industrial	Aplicable
Mary Delgado Montes	Mg. Ing. De la producción	Aplicable

2.4.3 Confiabilidad

Para comprobar la fiabilidad del instrumento utilizado en la investigación, se obtuvo el valor de Alpha de Cronbach, por medio del programa SPSS versión 26, el cuál es un coeficiente para medir la fiabilidad de una escala, garantizando la carencia de incertidumbre en la medida.

Para calcular el valor de α

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

2.5 Métodos de análisis de datos

Los elementos obtenidos a través del cuestionario serán tabulados utilizando Microsoft Excel y posteriormente exportarlas a una base de datos al paquete estadístico SPSS versión 26, para su procesamiento y obtener resultados.

Se aplicó la estadística descriptiva con el fin de conseguir datos de las variables y sus dimensiones, los cuales fueron representados por medio de tablas de frecuencias con sus correspondientes interpretaciones.

Para el análisis e interpretación se observaron los datos en el marco de las hipótesis y de las teorías planteadas que permitan la verificación de las mismas. Los datos fueron tratados a través de la prueba de Normalidad, para determinar la estadística no paramétrica y posteriormente para cuantificar la relación se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman, para las pruebas de hipótesis general como específicas.

2.6 Aspectos éticos.

El presente estudio obedece a las normas y criterios definidos para el diseño de la investigación cuantitativa de la universidad Cesar Vallejo.

Los trabajadores del área de estudio fueron informados, y ellos participaron de manera voluntaria.

Se ha tomado criterios para la aplicación de la encuesta:

Confidencialidad: Las encuestas no solicitan nombres de los participantes. Para mantener privacidad y protección de datos, tanto del personal como el de la empresa.

Veracidad: Tiene un carácter veraz, ya que gracias a la investigación se puede solucionar varias causas de problemas.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Validación del instrumento

La Fiabilidad de Alpha de Cronbach de las variables Gestión del talento humano y Productividad Laboral.

Tabla 12. Resultado de fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.792	18

Según la tabla 12 observamos que nuestro valor de Alfa de Cronbach resultó 0.792, podemos decir que nuestro instrumento es altamente confiable.

Tabla 13. Análisis de fiabilidad Alpha de Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Siente seguridad en que contribuye a los objetivos de la empresa.	64,39	41,186	,312	,786
Contribuye con el equipo de trabajo para lograr los objetivos de la empresa.	64,30	45,641	-,130	,813
Se integra y comunica con sus compañeros de trabajo.	64,25	41,704	,387	,782
Participa de manera dinámica con sus compañeros en la solución de algún conflicto	64,35	44,741	-,034	,804
La empresa crea un ambiente laboral saludable para todos sus colaboradores.	64,46	38,520	,727	,762
La empresa está dirigida por un líder eficiente con la capacidad de resolver cualquier situación que se presente.	64,86	38,998	,359	,785

Existe una sana convivencia laboral con sus compañeros de trabajo y jefes	64,81	37,812	,621	,764
La utilización de los medios de comunicación que utiliza la empresa para captar personal, facilita el conocimiento de los requerimientos del puesto de trabajo.	63,91	42,601	,313	,786
El proceso de selección de personal sigue un procedimiento normado por la empresa.	63,89	43,321	,152	,794
Las técnicas y herramientas que se utiliza en la empresa para la selección de personal permiten elegir a la persona más idónea para el cargo.	64,12	44,044	,038	,801
La empresa desarrolla programas de capacitación y entrenamiento al personal, orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades para el puesto de trabajo	64,85	36,116	,593	,763
La empresa continuamente, aplica evaluaciones de desempeño para conocer sus puntos fuertes y débiles a fin de ayudarlos a mejorar.	65,31	38,156	,452	,776
Existe reconocimiento por los logros alcanzado en su puesto de trabajo	65,13	39,468	,487	,774
El sueldo y/o salario que percibe le permite cubrir sus necesidades básicas.	64,41	38,731	,569	,769
Se le reconoce su mayor esfuerzo desplegado en su puesto de trabajo, mediante un incentivo que otorga la empresa.	64,90	37,704	,698	,760
La empresa, se ajusta al D.L. N° 109 (Ley General de Minería) para liquidar a un trabajador.	64,24	39,091	,462	,775

Tabla 14. Nivel de Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	35	10,3	10,3	10,3
	BUENA	211	61,9	61,9	72,1
	MUY BUENA	95	27,9	27,9	100,0
	Total	341	100,0	100,0	

Fuente: Obtenidos de la encuesta aplicada

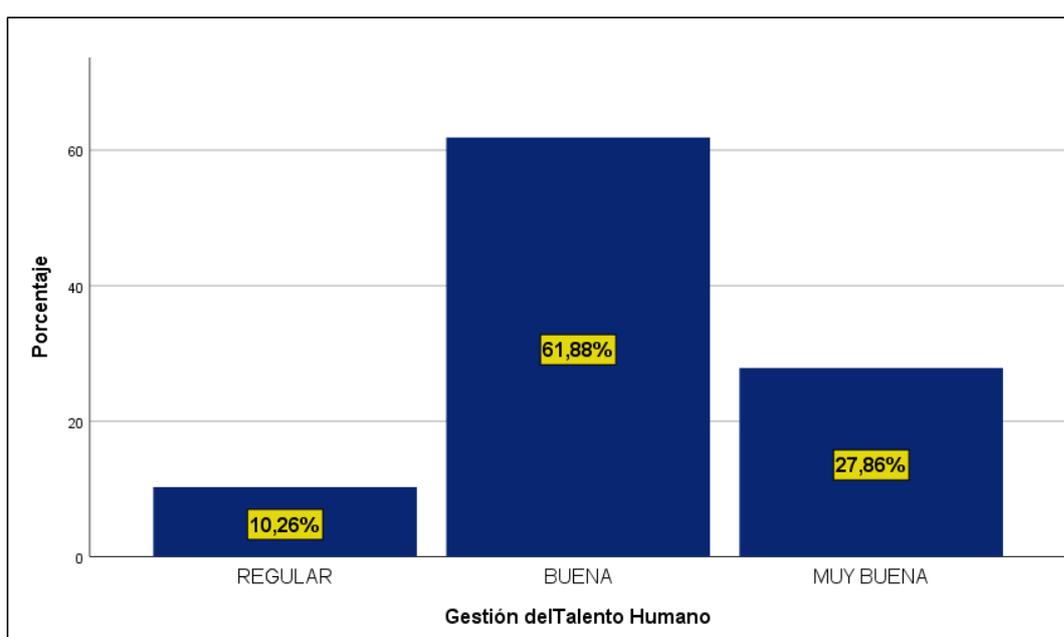


Figura 10. Distribución porcentual de Gestión del Talento Humano

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 10, se contempla un total de 341 personas encuestadas, de las cuales 211 de ellos que representan el 61.9%, los cuales manifestaron que consideran que la Gestión del talento Humano es Buena, 95 personas que representan el 27.9% consideran que la Gestión del talento Humano es muy buena, mientras que 35 personas que representan el 10.3% indica que la Gestión del Talento Humano es regular en la empresa.

Tabla 15. Frecuencia del nivel de la dimensión Admisión de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENA	161	47.2	47.2	47.2
	MUY BUENA	180	52.8	52.8	100.0
	Total	341	100.0	100.0	

Fuente: Obtenidos de la encuesta aplicada

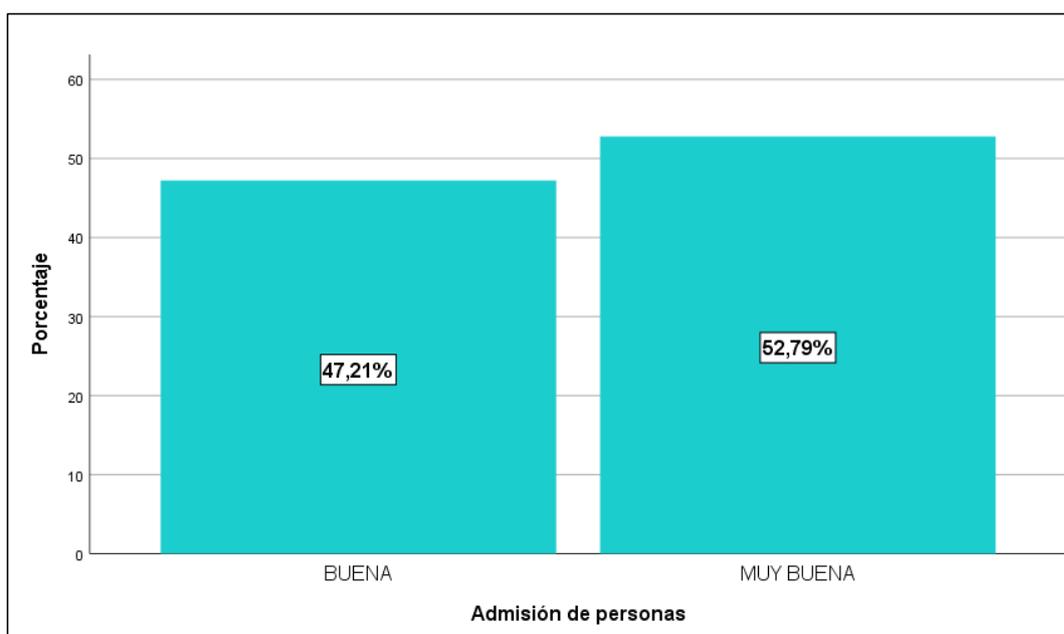


Figura 11. Distribución porcentual del nivel de admisión de personas

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 11 se realizó con la finalidad de medir la dimensión Admisión de personas. Con un total de 341 trabajadores encuestados, de las cuales 180 personas representadas por el 52.8% perciben que la Admisión de personas en la empresa es muy buena, mientras que 161 personas representadas por el 47.2% percibe que es buena la Admisión de personas en la empresa.

Tabla 16. Frecuencia del nivel de la dimensión Desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	37	10,9	10,9	10,9
	REGULAR	133	39,0	39,0	49,9
	BUENA	115	33,7	33,7	83,6
	MUY BUENA	56	16,4	16,4	100,0
	Total	341	100,0	100,0	

Fuente: Obtenidos de la encuesta aplicada

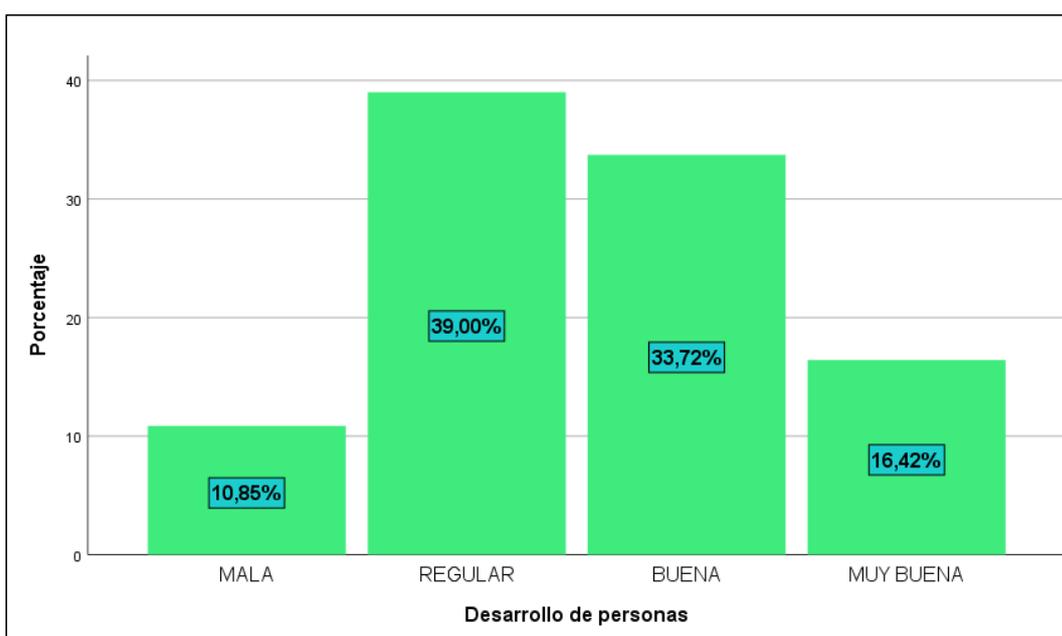


Figura 12. Distribución porcentual de desarrollo de personas

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 12 se realizó para medir el desarrollo de personas en la empresa, de un total de 341 personas encuestados, 133 personas representadas por 39.0% mencionan que el desarrollo de personas es regular, y 115 personas representadas por 33.7% mencionan que el desarrollo es bueno, mientras que 56 personas representadas por 16.4% mencionan que es muy buena el procedimiento como se realiza el desarrollo de las personas en la organización. Pero existe 37 personas representadas por 10.9% que mencionan que es mala los procedimientos de fortalecer sus habilidades para el desarrollo de los colaboradores.

Tabla 17. Frecuencia del nivel de la dimensión Compensación de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	56	16,4	16,4	16,4
	BUENA	134	39,3	39,3	55,7
	MUY BUENA	151	44,3	44,3	100,0
	Total	341	100,0	100,0	

Fuente: Obtenidos de la encuesta aplicada

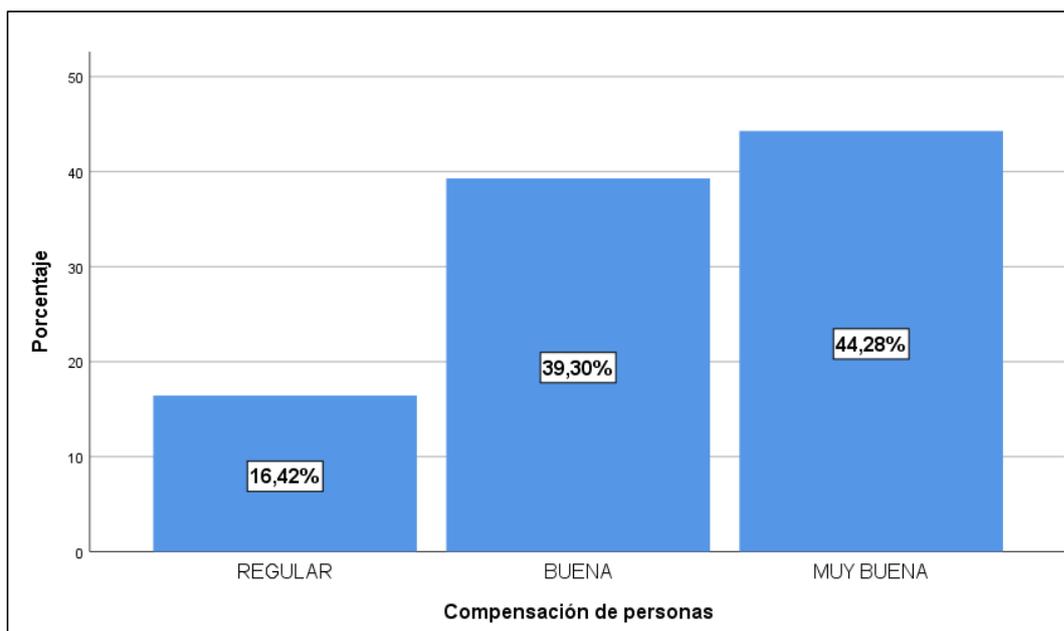


Figura 13. Distribución porcentual de compensación de personas

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 13 se realizó para medir la compensación de personas en la empresa, de un total de 341 personas encuestados, 151 representadas por 44.3% consideran que la compensación es muy buena, y 134 personas representadas por 39.3% considera que la compensación es buena, mientras que 56 personas representadas por 16.4% considera que es regular la compensación de personas en la empresa.

Tabla 18. Frecuencia del nivel de la variable Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	266	78,0	78,0	78,0
	MUY ALTO	75	22,0	22,0	100,0
	Total	341	100,0	100,0	

Fuente: Obtenidos de la encuesta aplicada

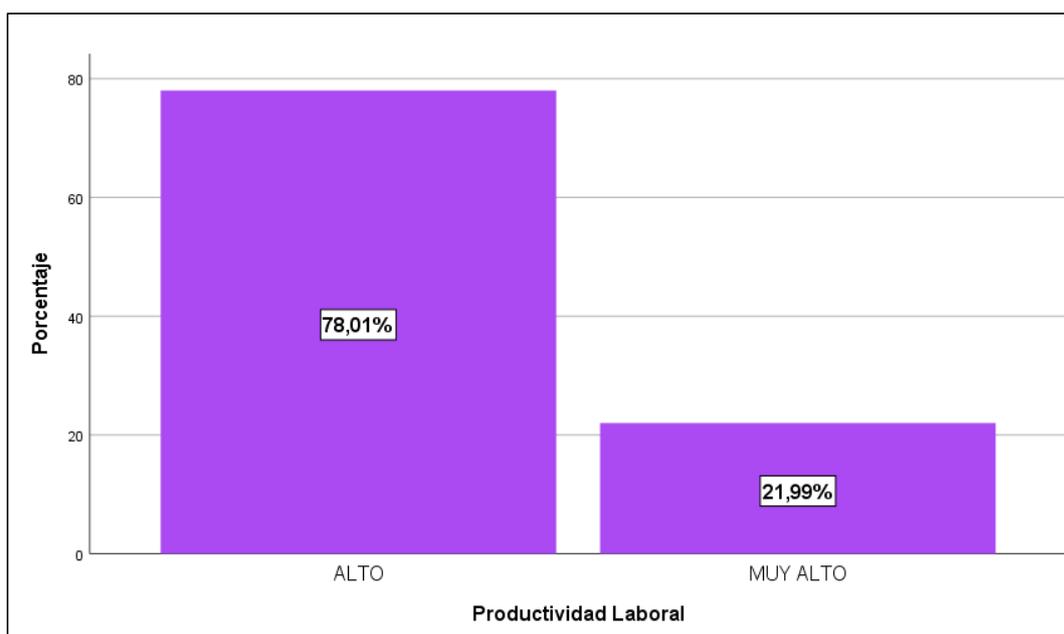


Figura 14. Distribución porcentual según niveles de la variable productividad laboral

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 14, sobre la productividad laboral, de las 341 personas encuestadas, 266 trabajadores representados por el 78.0% indican que las actividades que se realizan para probar su nivel de productividad es alto, mientras que 75 trabajadores representados por el 22.0% indica que su productividad es muy alta.

Tabla 19. Frecuencia del nivel de la dimensión Factores Individuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	72	21,1	21,1	21,1
	ALTO	231	67,7	67,7	88,9
	MUY ALTO	38	11,1	11,1	100,0
	Total	341	100,0	100,0	

Fuente: Obtenidos de la encuesta aplicada

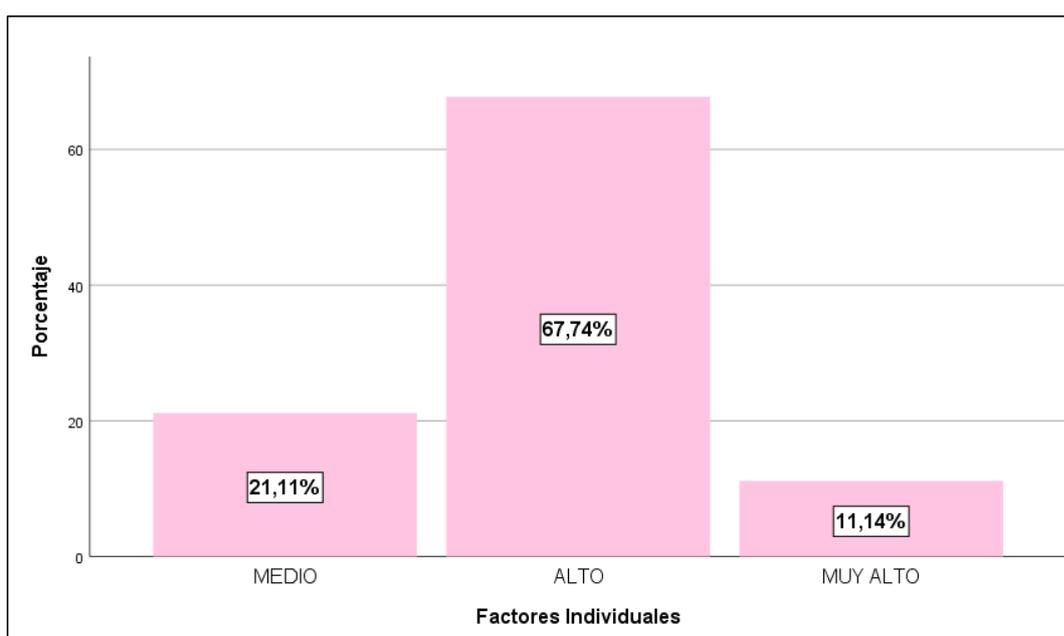


Figura 15. Distribución porcentual según nivel de la dimensión factores individuales

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 15, se muestra la dimensión factores individuales, en el cual 341 trabajadores encuestados, 231 de ellos representados por el 67.7%, tienen un nivel de percepción alto acerca de los factores motivación, satisfacción e identificación, 72 trabajadores representados por el 21.1% indican que fue medio el nivel acerca de los factores individuales, mientras que 38 trabajadores representados por el 11.1% indican que el nivel acerca de los factores individuales fue muy alto.

Tabla 20. Frecuencia del nivel de la dimensión Factores Grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	19	5,6	5,6	5,6
	ALTO	208	61,0	61,0	66,6
	MUY ALTO	114	33,4	33,4	100,0
	Total	341	100,0	100,0	

Fuente: Obtenidos de la encuesta aplicada

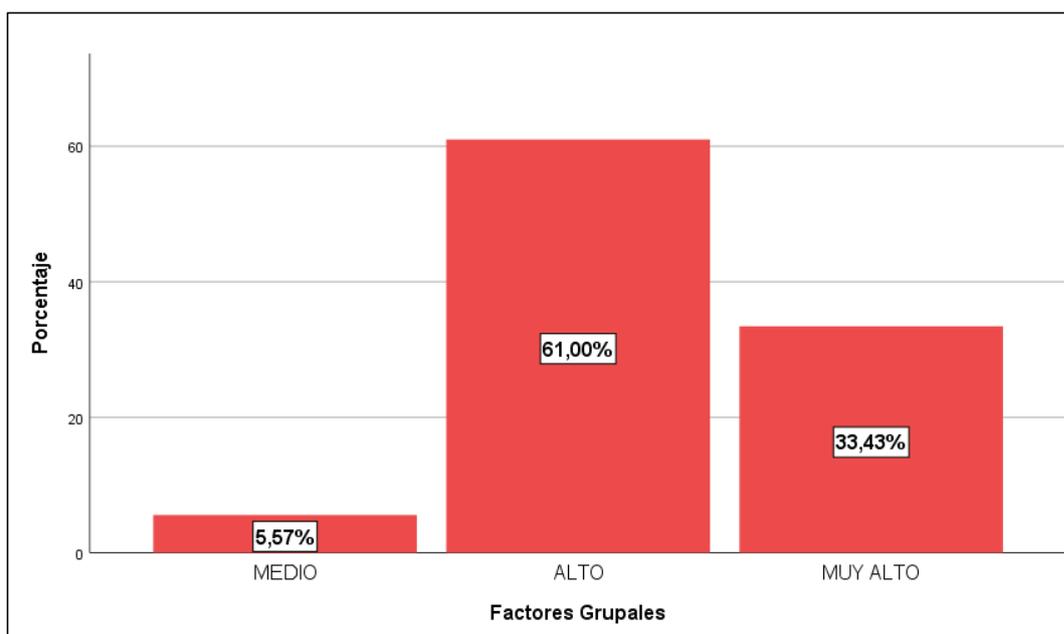


Figura 16. Distribución porcentual según nivel de la dimensión factores grupales

Interpretación:

En la tabla 20 y figura 16, se muestra la dimensión factores grupales, en el cual 341 trabajadores encuestados, 208 de ellos representados por el 61.0%, indican que los factores grupales dentro de la empresa generan niveles altos en la productividad, 114 trabajadores representados por el 33.4% indican que existió un nivel muy alto, mientras que solo 19 trabajadores representados por el 5.6% indican un nivel medio acerca de los factores que se desarrollan dentro de la organización.

Tabla 21. Frecuencia del nivel de la dimensión Factores Organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	113	33,1	33,1	33,1
	ALTO	136	39,9	39,9	73,0
	MUY ALTO	92	27,0	27,0	100,0
	Total	341	100,0	100,0	

Fuente: Obtenidos de la encuesta aplicada

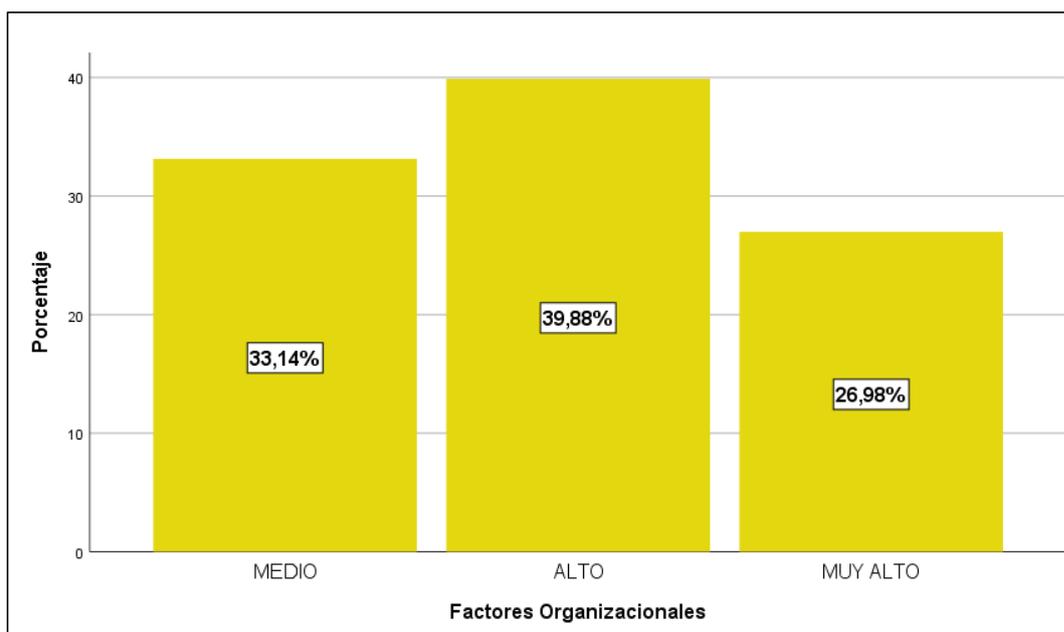


Figura 17. Distribución porcentual según nivel de la dimensión factores organizacionales

Interpretación:

En la tabla 21 y figura 17 sobre la dimensión factores organizacionales, de los 341 trabajadores encuestados, 136 de ellos representados por el 39.9% mencionaron que son altos los niveles acerca de los factores de cultura, clima y liderazgo organizacional, 113 trabajadores representados por el 33.1% indican que existe niveles medianamente acerca de los factores organizacionales, mientras que 92 trabajadores representados por el 27.0% considera muy alto la labor organizacional en la empresa para generar mayor productividad laboral.

3.2 Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad de las variables:

Ho = La distribución de la productividad es normal.

H1 = La distribución de la productividad no es normal.

Donde p_valor = 0,05

Tabla 22. Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra Gestión del talento humano

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,171	341	,000	,941	341	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 23. Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra Productividad laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad Laboral	,209	341	,000	,901	341	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En las tablas 22 y 23, se observa las pruebas de Normalidad para Gestión del talento humano y la productividad Laboral, se ha aplicado la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque la muestra sobrepasa los 50 encuestados, y se obtuvo como resultado que se originan de una distribución no normal teniendo un $p=0.000 < 0.05$ para las dos variables. Según Fernández, Hernández y Baptista (2010) estos datos solicitan que las dos variables deben ser tratadas inferencialmente con estadísticos de correlación no paramétrico, y para medir la asociación entre las variables se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

3.3 Contrastación de hipótesis

3.3.1. Hipótesis General

Ho = No existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021.

H1 = Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021

P_Valor = 0,05

Tabla 24. *Correlación entre gestión del talento humano y la productividad laboral*

		Gestión del Talento Humano	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	1,000	,546**
			,000
		341	341
Productividad Laboral		,546**	1,000
		,000	.
		341	341

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

En la tabla 24 se muestra el grado de relación entre ambas variables, como el valor de "p" =0.000, con un coeficiente de correlación = 0.546 ambos sugieren que existe relación significativa directa con un grado de relación muy buena. Entonces los resultados obtenidos nos permiten probar nuestra hipótesis de estudio.



Figura 18. *Gráfico de Dispersión de puntos*

Interpretación:

En la Figura 18, observamos el grafico de dispersión de puntos, en la cual no existe un alejamiento evidente entre los puntos, así mismo se observa que todos ellos tienen un comportamiento lineal ascendente lo que confirma la asociación significativa y directa entre las variables de estudio.

3.3.2. Hipótesis Específicas

Correlación entre admisión de personas y productividad laboral

Ho: No Existe relación significativa entre la admisión de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la admisión de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

P_ valor =0.05

Tabla 25. *Correlación entre la admisión de personas y la productividad laboral*

		Admisión de personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,510**
		N	,000
			341
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,510**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	
		N	341

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

Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla nro. 25 donde se buscó medir la correlación entre la admisión de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala de la empresa minera, los resultados obtenidos muestran una significancia de = 0.003 y un coeficiente de correlación de 0.510 Como $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una existe correlación entre la Admisión de personas y la productividad laboral en los trabajadores de la organización.

Correlación entre desarrollo de personas y productividad laboral

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

P_ valor =0.05

Tabla 26. *Correlación entre el desarrollo de personas y la productividad laboral*

			Productividad Laboral	Desarrollo de personas
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	341	341
	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	341	341

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

Como se observa en la tabla 26, donde se buscó determinar la relación entre el desarrollo de personas y productividad laboral de la empresa minera, los datos muestran una significancia de = 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.629. Como $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe una correlación positiva entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa.

Correlación entre compensación de personas y productividad laboral

Ho: No existe relación significativa entre la compensación de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

H1: Existe relación significativa entre compensación de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.

P_ valor =0.05

Tabla 27. *Correlación entre la compensación de personas y la productividad laboral*

			Productividad Laboral	Compensación de personas
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	341	341
	Compensación de personas	Coefficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	341	341

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

Como se visualiza en la tabla 27, en el cual se determinó la relación entre la compensación de personas y productividad laboral de la empresa minera, los resultados obtenidos muestran una significancia de = 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.403. Como $p= 0.000 < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una existe correlación muy positiva entre la compensación de personas y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa minera.

IV. DISCUSIÓN

La finalidad de esta investigación ha sido demostrar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral. El presente ha tenido la finalidad de establecer la relación entre las variables en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya, 2021, para lo cual se ha hecho uso del instrumento cuestionario validado por el criterio de 03 expertos y también se ha demostrado su fiabilidad (Alpha de Cronbach), donde se ha obtenido los resultados mediante análisis estadísticos Rho de Spearman de 0.564 y significancia de $p=0.000$ para así demostrar que existe relación entre las variables de estudio. Los resultados coinciden con la tesis de Fasabi (2019) titulada Relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa 2018. Dicha investigación utilizó el estadístico Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio, obteniendo como resultado el valor de 0.69, por lo tanto, se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Tobiano.

Con relación al objetivo específico 1, donde se pretende determinar la relación entre la admisión de personas y la productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya, 2021. Por consiguiente, los datos resultantes permiten probar la hipótesis del presente estudio de la existencia de correlación entre la dimensión admisión de personas y la variable productividad laboral, estos datos han sido analizados estadísticamente a través de significancia 0.003 y coeficiente de correlación de Spearman 0.510, que determinaron la relación existente entre las variables. Estos datos apoyan a la investigación de Villegas en su trabajo de investigación "Gestión del talento humano y la productividad laboral en la empresa Tottus, Bellavista Callao, 2019". Donde concluyó que existe relación de 0.780 entre la admisión de personas y la productividad laboral de Tottus.

Con relación al objetivo específico 2, donde se logró determinar la relación entre el desarrollo de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021. Por lo tanto, los resultados obtenidos han permitido aprobar la hipótesis existiendo relación entre la dimensión desarrollo de personas y productividad laboral, estos hallazgos son confirmados estadísticamente por el nivel de significancia 0.000 y coeficiente de correlación de

Spearman de 0.629 lo que ha determinado una relación positiva entre desarrollo de personas y la productividad laboral del área de operaciones mina Toquepala de la empresa Southern, estos datos respaldan la investigación de Amaya y Villanueva en la tesis “Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”, donde concluyó que existe relación entre las dos variables. De tal forma que el desarrollo de los trabajadores beneficia a ambos (Trabajadores y la organización)

Con relación al objetivo específico 3, en el cual se determinó la relación entre la compensación de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021. Donde se muestran los resultados de significancia 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.403, aprobando de esta forma la hipótesis de estudio. De la misma manera en la tesis de Mamani en su tesis titulada “Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019”, donde se determinó que existe relación positivamente alto entre la compensación y la productividad laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Con relación al objetivo general de la presente investigación, donde se pretendió determinar si existía asociación entre las variables Gestión del talento humano y Productividad Laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021. Los resultados muestran una significancia de $p=0.000$ y coeficiente de correlación de 0.546, el cual permitió aprobar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula, Determinando que si existe una relación baja entre ambas variables de estudio.

Segundo:

Con respecto al objetivo específico 1, del trabajo, donde se buscó hallar la relación entre la dimensión Admisión de personas y la variable productividad laboral de la mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya, 2021. Encontrando resultados que muestran una significancia de 0.003 y un coeficiente de correlación de 0.510 los cuales determinaron que existe una asociación baja, por lo tanto, se aprobó la hipótesis alterna. A mejor gestión del proceso de admisión de personas mayor productividad laboral se alcanzará.

Tercero:

Acerca al objetivo específico 2 de la tesis, en la cual se busca determinar la relación entre la dimensión desarrollo de personas y productividad Laboral de la mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021, los resultados nos muestran un grado de significancia = 0,000 y un coeficiente de correlación = 0,629 y de acuerdo con los lineamientos científicos, los resultados permitieron aprobar la hipótesis de estudio, existiendo relación positiva moderada entre el desarrollo de personas y productividad laboral del área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021. Señalando que debe mejorarse los procedimientos para fortalecer sus habilidades para el desarrollo de los colaboradores.

Cuarto:

Con relación al objetivo específico 3 de esta investigación, en el que se buscó hallar la relación entre la dimensión Compensación de personas y la variable productividad laboral del área de operaciones mina Toquepala Southern Perú,

llabaya, 2021. Encontrando resultados que nos muestran una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.403, el cual determinó que se apruebe la hipótesis de estudio. Indicando que existe relación con la compensación por parte de la organización, pero aún se puede mejorar en cuanto al reconocimiento no financieras que motiven a los trabajadores a elevar su satisfacción.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO

Se recomienda, en el marco de los resultados de la investigación, mejorar la estrategia aplicada en el área de operaciones mina Toquepala de la empresa Southern Perú, en lo que concierne a la gestión del capital, ya que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el incremento de la productividad y por ende en una mayor competitividad empresarial.

SEGUNDO

Es aconsejable que los planes de gestión de capital humano con incidencia en el mantenimiento y desarrollo de clima laboral, engloben las variables de ambiente de trabajo, reconocimientos, capacitaciones y actividades de integración; todas las mencionadas como respaldo a las acciones calificadas como esenciales o de mayor valoración, como son remuneraciones, estilos de liderazgo y dirección. Esto debido a que los factores espirituales y psicológicos refuerzan también el desarrollo de la cultura organizacional. Todo ello impactará en las conclusiones de desenlace en relación a lo económico y a cultura organizacional.

TERCERO

La manera más idónea de medición, es en base a los efectos de satisfacción real (o clima laboral real), que se plasman en la realización plena de los trabajadores.

CUARTO

Es recomendable tomar primordialmente en cuenta la autorrealización plena de cada colaborador integrante del capital humano, haciéndoles sentir que su trabajo es importante y vale la pena, en beneficio de la sociedad. De esta forma, se conseguirá mayor lealtad y compromiso.

VII. REFERENCIAS

- Agurto Coello, J. y Chico Villacis, E. (2015) *Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa GERENCONTA S.A* (tesis de grado) Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11350/1/TESIS%20GERENCONTA%20%20S.A.%20pdf.pdf>
- Ala Quispe, M. y Caballero Aquepucho, V. (2019). *Efectos de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa minera cambio S.A.* (tesis de grado) Recuperado de: <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/10238/RlAlqume.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Albert, Kenneth J.:(1993) *Manuel del Administrador de Empresas, Tomo I: Reclutamiento y Capacitación de Ejecutivos. Tomo II: Administración de Recursos Humanos.* Edit. Mc Graw Hill. México.
- Alcazar, M. y Ferreiro, Pablo (2002) *Gobierno de personas en la Empresa.* España. Ariel.
- Alfaro, M. (2012) *Administración de personal* México Red Tercer Milenio.
- Alles M., (2006) *Desarrollo del talento humano basado en competencias* Ediciones Gránica s.a. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FYxjjgmXVaIC&oi=fnd&pg=PA11&dq=%22talento+humano%22+&ots=wl-RLs0pkn&sig=3EkJDDehCcjVbUWU1msUgarRjCY#v=onepage&q=%22talento%20humano%22&f=false>
- Almeyda Torres, M. (2018) *La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo* (Tesis de postgrado). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31788/almeyda_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., y Gutiérrez Bascur, B. (2017) *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas* (Tesis de bachiller) Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Alvines Dávila, E. y Bendezú Orcohuarancca, M. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018*. (Tesis de grado) Recuperado de: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1888/Emily%20Alvines_Maria%20Bendezu_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bacal, R. (2009) *Como mejorar el rendimiento: Técnicas para aumentar la productividad*, Editorial PROFIT
- Barrios K., Oliveros. E. & Figueroa S.E. (2020) Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas *La Serena* vol.31 (no2). Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en
- Becerra, A. (2007) *Administración de Recursos Humanos*. Edit. UNSA. Perú.
- Bernal, D. (2017) *Manual de SPSS*. Recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/109183/1/SPSS_Manual_Basic_o.pdf Ed. Observatorio del Estudiante
- Bretones, Francisco (2008) *La organización creadora de clima y cultura*. Edit. Pirámide. España.
- Canales Pérez, A. (2017) *Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017*. (Tesis de grado) Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3194/Canales_PAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castañeda Velasco, D. (2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras granizo*. (Tesis de grado). RECUPERADO DE: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10362/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y., de Vries, W. (2010) *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*
- Chacaltana, J.; Yamada, G.(2009) *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú* Recuperado de: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>
- Chiavenato, Idalberto (2002) *Gestión del Talento Humano: Admisión de Personas*. 1 Ed. Bogotá (Colombia): Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2006) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición, McGraw -Hill
- Chiavenato, Idalberto; *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. Edit. Mc Graw Hill. México. 2007.
- Chu Ipanama, K.; García Campos, J. (2020) "*Motivación y su relación con la productividad en los colaboradores de la Universidad César Vallejo filial-Tarapoto2019*" (Tesis de pregrado) recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54957/B_Chun_IK-Garc%C3%ADa_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condori Palacios, Johanna (2018) *Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Bouncer - San Borja 2018*. (Tesis de pregrado) Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1035/1/Condori%20Palacios%2c%20Johanna%20Karen.pdf>
- Coremberg, A. (2007). *La Productividad de América Latina ante el boom de recursos*. Ministerio de Economía. España.
- Deloitte (2018) *Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región* Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

- Dolan, Simón (2007) *La Gestión de los recursos humanos*. McGraw -Hill
- Estrada, Ángel, Pons, Álex, & Vallés, J. (2006). La productividad de la economía española: una perspectiva internacional. ICE, *Revista De Economía*, 1(829). Recuperado a partir de <http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/921>
- Fasabi Mamani, V. (2019) *Relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa 2018*. (Tesis de grado). RECUPERADO DE: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5176/3/IV_FIN_108_TE_Fasabi_Mamani_2018.pdf
- Ferrero, Pablo y Alcazar, (2008) *Manuel; Gobierno de Personas en la Empresa*. Edit. Universidad de Piura. Perú.
- Figuroa I., H. (2014) Estrategias de atracción y Retención del talento humano en la industria minera colombiana, *Revista Económicas CUC*, 35 (1) 61-77. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1869/Estrategias%20de%20atracci%c3%b3n%20y%20retenci%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20en%20la%20industria%20minera%20colombiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Freeman, R. Edward; *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Edit. Pitman. USA. 2008.
- Fuentes Navarro, S. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de grado) recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gamba Verástegui, J. (2015). “La motivación y su relación con la productividad” (tesis de maestría) recuperado de: <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/3208/RI002723.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

- Grifol, D. (2017). ¿Qué es la productividad laboral? RECUPERADO DE: <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Herrera Herrera, K. (2015) *La Gestión del Talento Humano y su efecto en la Productividad Laboral de la Empresa SECOHI Cía. Ltda., Matriz Latacunga.*(Tesis de grado) RECUPERADO DE:<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12985/1/274%20o.e..pdf>
- Jiménez L. F., Mariño-L., I. (2018) Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de las ciencias* Vol. 4, No 3.
- Machuca Leveroni, G., Meza Letorna, S., Rivas Pérez, Y. (2019) *Gestión del talento para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú* (Tesis de maestría) Recuperado de:https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2430/Giannina_Tesis_maestria_2019.pdf?Sequence=1
- Majad M. (2016), Gestión del talento humano en organizaciones educativas, *Scielo* vol.40 (nro.88). Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S101029142016000200008&script=sci_arttext&tlng=en.
- Martínez, O. (2019) Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local, <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ProcedimientoParaLaGestionDelProcesoDeReclutamient-7013656.pdf>
- Martínez, B; *Análisis del Clima Laboral: Una Herramienta de Gestión Imprescindible*, 2001.
- Marvel, M.; Rodríguez, C.; Núñez, M. Intangible capital vol. 7. La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Mejía G, A., Bravo C., M. & Montoya S., A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones, *La Habana* vol.34 no.1 Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1815-59362013000100002.

- Mendoza Egues, Y. (2018). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Productividad de las organizaciones: una revisión de la literatura científica 2000 – 2018* (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/22399>.
- Murillo Velela, C. (2016). *El talento humano y su influencia en la productividad socio económica en la empresa camaronera Klinbac*.(Tesis de grado) Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8066/1/TTUACE-2016-AE-CD00066.pdf>
- Prokopenko J. (2010) *La Gestión de la Productividad*. Suiza, Ginebra: Copyright Organización Internacional del Trabajo.
- Rojas, R., Vilchez, S. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. (Tesis de maestría) RECUPERADO DE: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sampieri R., Fernández C. y Baptista P., (2006) *Metodología de la investigación*
- Senge, P. (2008) *The Necessary Solution* (La Solución Necesaria). Recuperado desde URL: https://es.wikipedia.org/wiki/Peter_Senge
- Stoner, J. (2006) *Administración*. Edit. Pearson Educación. México.
- Suyo Cuaresma, E. (2017) *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017*. (tesis de maestría) RECUPERADO DE https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20306/suyo_c_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdez, R.; *Hacia la Formación de Equipos de Alto Rendimiento*.
- Villegas, M. (2017, enero). *Impacto de la Minería en la economía y el desarrollo social* (parte 1). Obtenido de: <https://focoeconomico.org/2017/01/06/el-impacto-de-la-mineria-en-la-economia-y-el-desarrollo-social-parte-1/>

Wayne M., Robert N. (2005) *Administración de recursos humanos México* Editorial Pearson Recuperado de:
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UkWAvHmBswC&oi=fnd&pg=PA2&dq=recursos+humanos&ots=YxOvObBMQ_&sig=EXAIYhJ9yzsoPulp1iRq9TkLAMM#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false

PAGINAS WEB REFERENCIALES

Confederación Española de Empresarios y Ejecutivos. Recuperado de:
www.cede.es

Revista electrónica de Capital Humano. Recuperado de: www.capitalhumano.es

Banco Mundial. Recuperado de: www.worldbank.org

VIII. ANEXOS

Tabla 28. Matriz de consistencia

TITULO: Gestión del Talento Humano y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern Perú, Ilabaya 2021							
AUTOR: Gutierrez Cahuapaza, N. Danissa							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	METODOLOGIA	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Gestión del Talento Humano	Admisión de personas	Programa de Reclutamiento	METODO Y DISEÑO Método de investigación: No experimental Nivel de investigación: Descriptivo correlacional POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población es de 3000 trabajadores de la empresa Southern Perú Muestra: Una muestra de 341 TECNICA E INSTRUMENTO Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con preguntas en escala de LIKERT Tratamiento Estadístico: Se realizó utilizando el programa SPSS versión 26	
¿De qué manera se relaciona la Gestión del talento humano y la productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021? Problema Específicos (A) ¿Cuál es la relación entre la Integración de personas y la productividad laboral en operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021? (B) ¿Cuál es la relación entre el Desarrollo de personas y la productividad laboral en operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021? (C) ¿Cuál es la relación entre la compensación de personas y la productividad laboral en operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021?	Objetivos Específicos (A) Identificar la relación entre la Integración de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021 (B) Identificar la relación entre el Desarrollo de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021 (C) Identificar la relación entre la compensación de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.	Hipótesis Específicos (A) Existe relación significativa entre la Integración de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021. (B) Existe relación significativa entre el Desarrollo de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021. (C) Existe relación significativa entre la compensación de personas y productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala, Southern, Ilabaya, 2021.		Desarrollo de personas	Programa de Selección		
				Compensación de las Personas	Capacitación		
					Evaluación de desempeño		
					Ascensos por Meritocracia		
				Productividad Laboral	Factores Individuales		Motivación
							Satisfacción
							Identificación
					Factores Grupales		Trabajo en Competencias
							Manejo de Conflictos
Factores de Organización	Cultura Organizacional						
	Liderazgo						
Clima Organizacional							

INSTRUMENTO

Gestión del Talento Humano y la productividad laboral en el área de operaciones mina Toquepala Southern Perú, Ilabaya 2021

OBJETIVO: El objetivo de este presente cuestionario es conocer su opinión acerca de la Gestión del talento Humano y productividad Laboral

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa(x) la alternativa que usted crea que sea correcta. Marcar una sola (x) por fila.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni desacuerdo/ni acuerdo	De acuerdo	Totalmente acuerdo

ítem	Gestión del Talento Humano	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Admisión de personas						
1	La utilización de los medios de comunicación que utiliza la empresa para captar personal, facilita el conocimiento de los requerimientos del puesto de trabajo.					
2	El proceso de selección de personal sigue un procedimiento normado por la empresa.					
3	Las técnicas y herramientas que se utiliza en la empresa para la selección de personal permiten elegir a la persona más idónea para el cargo.					
Desarrollo de personas						
4	La empresa desarrolla programas de capacitación y entrenamiento al personal, orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades para el puesto de trabajo.					
5	La empresa continuamente, aplica evaluaciones de desempeño para conocer sus puntos fuertes y débiles a fin de ayudarlos a mejorar.					
6	Existe reconocimiento por los logros alcanzado en su puesto de trabajo					
Compensación de las Personas						
7	El sueldo y/o salario que percibe le permite cubrir sus necesidades básicas.					
8	Se le reconoce su mayor esfuerzo desplegado en su puesto de trabajo, mediante un incentivo que otorga la empresa.					
9	La empresa, se ajusta al D.L. N° 109 (Ley General de Minería) para liquidar a un trabajador.					
Productividad Laboral		1	2	3	4	5
Factores Individuales						
10	Siente que su trabajo tiene relevancia por su valor y vale la pena poner el máximo empeño.					
11	Siempre se siente alegre cuando tiene que ir a trabajar					
12	Siente seguridad en que contribuye a los objetivos de la empresa.					
Factores Grupales						
13	Contribuye con el equipo de trabajo para lograr los objetivos de la empresa.					
14	Se integra y comunica con sus compañeros de trabajo.					

15	Participa de manera dinámica con sus compañeros en la solución de algún conflicto					
Factores Organizacionales						
16	La empresa crea un ambiente laboral saludable para todos sus colaboradores.					
17	La empresa está dirigida por un líder eficiente con la capacidad de resolver cualquier situación que se presente.					
18	Existe una sana convivencia laboral con sus compañeros de trabajo y jefes					

A) Tabulación de datos

Sujeto	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO									PRODUCTIVIDAD LABORAL								
	D1			D2			D3			D4			D5			D6		
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18
1	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
7	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
8	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
9	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
10	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
12	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
14	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
15	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
16	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
17	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
18	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
19	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
21	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	5	4
22	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
24	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
25	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
26	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
27	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
28	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
32	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
33	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
34	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
35	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
36	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
37	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
39	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
40	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3

41	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
42	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
43	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
44	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
45	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
46	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
48	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
50	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
51	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
52	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
53	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
54	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
55	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
57	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
58	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
59	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
60	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
61	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
62	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
63	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
64	4	5	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
66	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
67	4	5	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
68	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
69	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
70	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
71	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
72	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
73	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
75	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
76	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
78	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
79	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
80	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
81	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
82	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
83	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
84	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
86	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3

133	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
134	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
135	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
136	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
137	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
138	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
139	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
140	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
141	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
142	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
143	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
144	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
145	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
146	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
147	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
148	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
149	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
150	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
151	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
152	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
153	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
154	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
155	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
156	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
158	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
159	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
160	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
161	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
162	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
163	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
164	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
165	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
166	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
167	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
168	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
169	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
170	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
171	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
172	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
173	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
174	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
176	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
177	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
178	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3

179	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
180	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
181	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	
182	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
183	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
184	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
185	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
186	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
187	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
188	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
189	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
190	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
191	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
192	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
193	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
194	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
195	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
196	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
197	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
198	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
199	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
200	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
201	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
202	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
203	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
204	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
205	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
206	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
207	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
208	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
209	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
210	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
211	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
212	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
213	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
214	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
215	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
216	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
217	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
218	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
219	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
220	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
221	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
222	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
223	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
224	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3

225	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
226	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
227	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
228	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
229	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
230	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
231	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
232	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
233	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
234	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
235	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
236	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
237	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
238	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
239	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
240	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
241	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
242	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
243	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
244	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
245	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
246	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
247	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
248	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
249	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
250	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
251	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
252	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
253	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
254	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
255	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
256	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
257	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
258	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
259	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
260	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
261	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
262	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
263	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
264	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
265	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
266	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
267	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
268	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
269	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
270	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3

271	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
272	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
273	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
274	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
275	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
276	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
277	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
278	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
279	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
280	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
281	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
282	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
283	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
284	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
285	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
286	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
287	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
288	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
289	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
290	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
291	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
292	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
293	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
294	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
295	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
296	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3
297	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
298	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
299	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
300	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
301	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
302	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
303	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
304	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
305	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
306	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
307	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
308	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
309	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	3
310	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
311	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
312	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
313	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	3	4
314	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
315	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
316	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4

317	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
318	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4
319	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3
320	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3
321	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2
322	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
323	5	5	5	2	1	2	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
324	5	5	5	2	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	3
325	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
326	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
327	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4
328	5	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
329	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
330	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
331	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4
332	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3
333	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
334	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
335	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
336	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3
337	4	4	4	1	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3
338	5	5	4	4	2	3	4	4	3	2	3	5	4	5	5	4	2	2
339	5	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2
340	4	5	4	2	3	3	4	5	5	2	2	5	5	4	5	4	2	3
341	5	5	5	2	1	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	2

B) Validación de instrumentos

Experto Nro 1



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano y la productividad laboral.

N°	DIMENSIONES / items	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
DIMENSIÓN 1: Admisión de personas								
1	La utilización de los medios de comunicación que utiliza la empresa para captar personal, facilita el conocimiento de los requerimientos del puesto de trabajo.	X		X		X		
2	El proceso de selección de personal sigue un procedimiento normado por la empresa.	X		X		X		
3	Las técnicas y herramientas que se utiliza la empresa para la selección de personal permiten elegir a la persona más idónea para el cargo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas								
4	La empresa desarrolla programas de capacitación y entrenamiento al personal, orientados al desarrollo de conocimientos y habilidades para el puesto de trabajo.	X		X		X		
5	La empresa continuamente, aplica evaluaciones de desempeño para conocer sus puntos fuertes y débiles a fin de ayudarlos a mejorar.	X		X		X		
6	Existe reconocimiento por los logros alcanzado en su puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compensación de las Personas								
7	El sueldo y/o salario que percibe le permite cubrir sus necesidades básicas.	X		X		X		
8	Se le reconoce su mayor esfuerzo desplegado en su puesto de trabajo, mediante un incentivo que otorga la empresa.	X		X		X		
9	La empresa, se ajusta al D.L. N° 109 (Ley General de Mineria) para liquidar a un trabajador.	X		X		X		
PRODUCTIVIDAD LABORAL								
DIMENSIÓN 1: Factores Individuales								
10	Siente que su trabajo tiene relevancia por su valor y vale la pena poner el máximo empeño.	X		X		X		
11	Siempre se siente alegre cuando tiene que ir a trabajar	X		X		X		
12	Siente seguridad en que contribuye a los objetivos de la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Factores Grupales								
13	Contribuye con el equipo de trabajo para lograr los objetivos de la empresa.	X		X		X		
14	Se integra y comunica con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Participa de manera dinámica con sus compañeros en la solución de algún conflicto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Factores Organizacionales								
16	La empresa crea un ambiente laboral saludable para todos sus colaboradores.	X		X		X		
17	La empresa está dirigida por un líder eficiente con la capacidad de resolver cualquier situación que se presente.	X		X		X		
18	Existe una sana convivencia laboral con sus compañeros de trabajo y jefes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: MSc Mary Laura Delgado Montes DNI: 42917804

Especialidad del validador: Máster en Ingeniería de la producción

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

27 de abril del 2021

Firma del Experto Informante.

Experto Nro 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que fue apropiado el proceso de reclutamiento que experimento	X		X		X		
2	La empresa realiza una selección y reclutamiento de acuerdo a las necesidades y requerimiento del puesto de trabajo.	X		X		X		
3	Considera que los procedimientos utilizados en la selección del personal nuevo fueron los adecuados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La empresa brinda continuamente las capacitaciones adecuadas a sus funciones	X		X		X		
5	La aplicación de evaluaciones para mejorar su desempeño son frecuentes	X		X		X		
6	Se le reconoce su esfuerzo y dedicación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compensación de las Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los sueldos y salarios son los más adecuados según a sus funciones que realiza.	X		X		X		
8	Se le reconoce con un incentivo por su participación activa y colaborativa	X		X		X		
9	Recibe un bono de productividad por parte de la empresa	X		X		X		
PRODUCTIVIDAD LABORAL								
	DIMENSIÓN 1: Factores Individuales	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Se le motiva constantemente en su área de trabajo	X		X		X		
11	Se siente orgulloso de la tarea que desempeña	X		X		X		
12	Demuestra tener conocimiento acerca del proceso para realizar su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores Grupales	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Demuestra asumir con responsabilidad todas sus funciones para lograr los objetivos de la empresa.	X		X		X		
14	Mis capacidades me da oportunidades de crecimiento y desarrollo.	X		X		X		
15	Se integra con sus compañeros en la solución de algún conflicto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Factores Organizacionales	SI	No	SI	No	SI	No	
16	La empresa crea un ambiente laboral saludable para todos sus colaboradores.	X		X		X		
17	La empresa está dirigida por un líder eficiente para afrontar cualquier situación.	X		X		X		
18	La relación con sus compañeros de trabajo y jefes es buena.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Montoya Cárdenas, Gustavo Adolfo DNI: 07500140

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial, Magister en Administración Estratégica de Empresas

01 de Marzo 2021

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



GUSTAVO ADOLFO
MONTAYA CÁRDENAS
INGENIERO INDUSTRIAL
R.M. DNI N° 14606

Firma del Experto Informante

Experto Nro 3

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que fue apropiado el proceso de reclutamiento que experimento	X		X		X		
2	La empresa realiza una selección y reclutamiento de acuerdo a las necesidades y requerimiento del puesto de trabajo.	X		X		X		
3	Considera que los procedimientos utilizados en la selección del personal nuevo fueron los adecuados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La empresa brinda continuamente las capacitaciones adecuadas a sus funciones	X		X		X		
5	La aplicación de evaluaciones para mejorar su desempeño son frecuentes	X		X		X		
6	Se le reconoce su esfuerzo y dedicación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compensación de las Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los sueldos y salarios son los más adecuados según a sus funciones que realiza.	X		X		X		
8	Se le reconoce con un incentivo por su participación activa y colaborativa	X		X		X		
9	Recibe un bono de productividad por parte de la empresa	X		X		X		
PRODUCTIVIDAD LABORAL								
	DIMENSIÓN 1: Factores Individuales	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Se le motiva constantemente en su área de trabajo	X		X		X		
11	Se siente orgulloso de la tarea que desempeña	X		X		X		
12	Demuestra tener conocimiento acerca del proceso para realizar su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores Grupales	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Demuestra asumir con responsabilidad todas sus funciones para lograr los objetivos de la empresa.	X		X		X		
14	Mis capacidades me da oportunidades de crecimiento y desarrollo.	X		X		X		
15	Se integra con sus compañeros en la solución de algún conflicto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Factores Organizacionales	SI	No	SI	No	SI	No	
16	La empresa crea un ambiente laboral saludable para todos sus colaboradores.	X		X		X		
17	La empresa está dirigida por un líder eficiente para afrontar cualquier situación.	X		X		X		
18	La relación con sus compañeros de trabajo y jefes es buena.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __HAY SUFICIENCIA__

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Jorge Malpartida DNI:10400346....

Especialidad del validador:ING. INDUSTRIAL.....

20 de marzo 2021

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

