



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO.

**Retención del talento humano en una contrata minera,2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del talento humano

**AUTORA:**

Barahona Bravo Rosita Milagros (0000-0001-6616-572X)

**ASESOR:**

Dr. Nolasco Labajos Fernando Alexis (0000-0001-8910-222)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión del talento humano

LIMA – PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

Dedicado a mis padres, familiares y en ellos a todas las personas que aportaron con gran valor y entusiasmo al desarrollo de esta investigación.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por el afortunado respaldo en la elaboración de la presente investigación, así como también a su sistema formador.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	16
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de información	18
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
4.1. Análisis de la subcategoría desarrollo laboral	19
4.2. Análisis de la subcategoría Reconocimiento	20
4.3. Análisis de la subcategoría Involucramiento.	21
4.4. Análisis de la subcategoría Condiciones laborales	22
4.5. Análisis de las subcategorías Emergentes	23
4.6. Análisis de la macro red de la Retención del talento humano	25
4.7. Discusión	27
V. CONCLUSIONES	31

VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
Anexos	37

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Matriz de categorización	37
Tabla 2 Matriz de codificación /Categorización	39

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Análisis de la subcategoría desarrollo laboral	19
Figura 2 Análisis de la subcategoría Reconocimiento	20
Figura 3 Análisis de la subcategoría Involucramiento	21
Figura 4 Análisis de la subcategoría Condiciones laborales	22
Figura 5 Análisis de las subcategorías Emergentes	23
Figura 6 Análisis de la macro red de la Retención del talento humano	25

## Resumen

El trabajo de investigación titulado “Retención del talento humano en una contrata minera,2020.” tuvo como objetivo analizar la situación de la retención del talento humano en una contrata minera,2020.

Desde el talante metodológico, se desarrolló en una investigación de tipo cualitativa, apuntado desde la fenomenología, asentándose en el instrumento la entrevista, aplicado a 5 colaboradores de la contrata minera, con la finalidad de conocer su perspectiva, la cual fue de manera presencial y online, con registro de grabación y transcrita a la matriz de entrevista para procesar los resultados a través de la triangulación del Atlas-ti.

De acuerdo con los resultados, se encontró que para fortificar la permanencia del trabajador en la empresa de acuerdo a su realidad necesita mejorar en una serie de ámbitos como son las oportunidades de desarrollo laboral, las muestras de reconocimiento , el involucramiento al trabajador y las condiciones laborales, también se debe tener en cuenta las aspiraciones e intereses propios de cada colaborador, la planificación y la oportunidad de estabilidad laboral para el bienestar de los colaboradores. Así mismo se concluye que pese a las tendencias en la gestión de la retención del talento humano no se han instaurado procesos claros que estén encaminados para retener al personal o en su intento de implementarlo aún reluce varios vacíos por corregir.

**Palabras clave:** retención, desarrollo laboral, reconocimiento, condiciones laborales, intereses personales.



## **Abstract**

The research work entitled "Retention of human talent in a mining contract, 2020." aimed to analyze the situation of the retention of human talent in a mining contract, 2020.

From the methodological point of view, it was carried out in a qualitative research, aimed from the phenomenology, settling in the instrument the interview, applied to 5 collaborators of the mining contract, in order to know their perspective, which was in person and online, with a recording record and transcribed to the interview matrix and to process the results, the triangulation was carried out through the Atlas-ti.

According to the results, it was found that to strengthen the permanence of the worker in the company according to his reality, he needs to improve in a series of areas such as job development opportunities, recognition samples, worker involvement and conditions. The aspirations and interests of each employee, planning and the opportunity for job stability for the well-being of employees must also be taken into account. Likewise, it is concluded that despite the trends in the management of the retention of human talent, no clear processes have been established that are aimed at retaining staff or in their attempt to implement it, there are still several gaps to be corrected.

**Keywords:** retention, job development, recognition, working conditions, personal interest