

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en
trabajadores del CONSORCIO MINERO HORIZONTE S.A. Pataz año 2022”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Vértiz Aguirre, Gloria Adith

Br. Rivero Quiliche, Stephanie Elizabeth

Asesor:

Mtro. Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3444-9362>

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 05/10/2022

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Lucero Uceda Dávila

Secretario : Hugo Alpaca Salvador

Vocal : Margot Herbias Figueroa

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “*LAS PRÁCTICAS LABORALES RESPONSABLES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DEL CONSORCIO MINERO HORIZONTE S.A. PATAZ AÑO 2022*”.

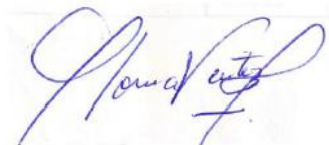
Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación entre las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz, año 2022*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Rivero Quiliche, Stephanie
Elizabeth



Br. Vértiz Aguirre, Gloria Adith

DEDICATORIA

A mi madre, pues sin ella no lo había logrado. Tu apoyo incondicional a diario y a lo largo de mi vida es el soporte que me lleva por el camino correcto. A mis hermanos que día a día con su presencia, respaldo y cariño me impulsan a seguir adelante. A mi padre, un ángel que siempre estará a mi lado.

Br. Gloria Adith Vértiz Aguirre

A mí madre con mucho amor y cariño sin tus esfuerzos, amor y apoyo incondicional durante todos estos años nada hubiese sido posible es por ello que te dedicó todo mi esfuerzo y trabajo quiero que recuerdes que este logro es por ti y para ti.

Br. Stephanie Elizabeth Rivero Quiliche

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por darme la oportunidad de ser un profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada maestro que fue parte de este proceso integral de formación que deja una gran enseñanza y ejemplo en mi como persona y profesional. Agradezco a mi familia por ser el motor y motivo de cada paso en mi vida. Finalmente, a mi padre siempre serás mi ángel y guía para seguir caminando y logrando todos mis propósitos de vida.

Br. Gloria Adith Vértiz Aguirre

A Dios por darme salud y cuidarme siempre, y a mi madre por brindarme su apoyo en todo momento ya que gracias a ella logré uno de mis más grandes objetivos.

Br. Stephanie Elizabeth Rivero Quiliche

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado *Las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz, año 2022* tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz, año 2022. El método que se contempló fue hipotético – deductivo, de tipo aplicada, con un nivel correlacional descriptivo y diseño no experimental transversal. La población objeto de estudio fueron 442 trabajadores en investigación, la muestra del estudio estuvo conformada por 207 trabajadores. Posteriormente, al procesarse los datos e interpretarlos, se determinó que la correlación Tau-B de Kendall entre las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano es muy fuerte según el valor de 0,883. Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H_1 , y por consiguiente las prácticas laborales responsables si tienen relación positiva con la gestión del talento humano, en el Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz, año 2022.

Palabras clave: Prácticas laborales responsables, gestión del talento humano, Consorcio Minero Horizonte S.A.

ABSTRACT

The present research work entitled Responsible labor practices and the management of human talent in workers of the Consorcio Minero Horizonte S.A. The main objective of Pataz, year 2022 was to determine the relationship between responsible labor practices and the management of human talent in the workers of Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz, year 2022. The method that was contemplated was hypothetical - deductive, of an applied type, with a descriptive correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population under study were 442 workers in research, the study sample consisted of 207 workers. Subsequently, when the data was processed and interpreted, it was determined that Kendall's Tau-B correlation between responsible labor practices and human talent management is very strong according to the value of 0.883. Likewise, the found significance of 0.000 is less than the fixed work significance of 0.05, which implies that the alternative hypothesis H_i is accepted, and therefore responsible labor practices do have a positive relationship with the management of human talent, in the Horizon Mining Consortium S.A. Pataz, year 2022.615

Keywords: Responsible labor practices, human talent management, Consorcio Minero Horizonte S.A.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática.....	12
1.1.2. Enunciado del problema.....	14
1.2. Justificación.....	14
1.2.1. Teórica	14
1.2.2. Práctica	14
1.2.3. Metodológica	15
1.2.4. Social	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. A nivel internacional	16
2.1.2. A nivel nacional	17
2.1.3. A nivel local	18
2.2. Marco teórico	18
2.2.1. Prácticas laborales responsables.....	18
2.2.2. Gestión del talento humano.....	23
2.3. Marco conceptual	33
2.4. Hipótesis	35

2.5. Variables	36
2.5.1. Operacionalización de variables.....	36
III. MATERIAL Y MÉTODOS	37
3.1. Material	37
3.1.1. Población.....	37
3.1.2. Marco de muestreo	37
3.1.3. Unidad de análisis	37
3.1.4. Muestra	37
3.2. Métodos	38
3.2.1. Diseño de investigación	38
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	38
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	38
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	40
4.1. Presentación de resultados.....	40
4.2. Discusión de resultados	52
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	36
Tabla 2. Frecuencia de nivel de prácticas laborales responsables del Consorcio Minero Horizonte S.A.	40
Tabla 3. Frecuencia de la dimensión Retribución en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	40
Tabla 4. Frecuencia de la dimensión Contratación en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	41
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión Formación y desarrollo de carrera profesional en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	42
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Seguridad en el trabajo en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	43
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en el Consorcio Minero Horizonte S.A.....	44
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Discriminación e igualdad de oportunidades en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	44
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión Relaciones laborales internas en el Consorcio Minero Horizonte S.A.....	45
Tabla 10. Frecuencia de nivel de gestión del talento humano del Consorcio Minero Horizonte S.A.	45
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Capital intelectual en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	46
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Evaluación del desempeño en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	47
Tabla 13. Frecuencia de la dimensión Compensación en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	48
Tabla 14. Frecuencia de la dimensión Capital humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A.	49

Tabla 15. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	49
Tabla 16. Rango de relación	50
Tabla 17. Correlación entre las dimensiones de las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano.....	51
Tabla 18. Correlación entre las variables Prácticas laborales responsables y Gestión del talento humano.....	52

INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Los recursos humanos de una organización son su principal valor, pues el personal son la principal fuerza que ejecuta la misión de una empresa y trabajan por conseguir los principales objetivos de una organización. Por ello, manejar de manera correcta la gestión de los recursos humanos de una organización es hacerla eficiente, eficaz y más competitiva.

Hoy en día, las cadenas de suministro industrial se están extendiendo a todos los rincones del mundo. En las economías emergentes y en desarrollo, las cadenas de suministro globales brindan oportunidades sin precedentes para que las empresas crezcan y creen empleos. Sin embargo, también plantean serios desafíos. Los estándares internacionales de calidad requieren que los proveedores inviertan en tecnología, modernicen y se enfoquen las prácticas responsables de la fuerza laboral y desarrollen las habilidades de la fuerza laboral. La competencia global y los márgenes muy estrechos exigen una productividad cada vez mayor. Muchas empresas multinacionales también insisten en que los proveedores se adhieran a los códigos de conducta para defender las normas ambientales y laborales internacionales. Sin embargo, si bien cumplir con los estándares de calidad y productividad es una prioridad para los proveedores, fortalecer los estándares sociales suele ser una idea de último momento (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Existen diversos programas que se han ido implementando y han dado como resultado un impacto positivo en las empresas del sector minero, ejemplo de esto es la compañía Buenaventura Unidad Minera Julcani, la cual ha dado énfasis en aspectos sociales y ambientales para mejora de las condiciones laborales de los colaboradores. Implementaron programas de capacitaciones constantes para mejorar el rendimiento de su personal, recibieron asesorías con los supervisores de temas que era difíciles de entender, les brindaron elementos de primera calidad para desarrollar sus actividades de manera eficaz. Promovieron de puestos a sus colaboradores

según el nivel desempeño obtenido durante sus etapas establecidas, les proporcionaron más beneficios en seguros y apoyo con los estudios de sus hijos; Dando como resultado una buena disposición de trabajo y eficiencia, (Quispe, 2018).

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), tiene un programa llamado “Perú Responsable” que tiene como finalidad promover la responsabilidad social empresarial que busca generar empleos decentes, mediante la capacitación, talleres, acompañamientos y asistencia técnica a las empresas para que puedan implementar programas o proyectos de empleo, empleabilidad o emprendimiento a favor de la población. Este programa del Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo, incentivan tanto a entidades públicas, como privadas a la mejora de la gestión de los recursos humanos enfocándose en las mejores prácticas laborales responsables.

En la Región La Libertad, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, dio a conocer que nuestra región fue seleccionada por el Ministerio de Trabajo para dar a conocer el concurso de Buenas Prácticas Laborales, con la finalidad de que en el concurso, cada una de las mejoras y buenas prácticas que se lleven a cabo dentro de las empresas sean beneficiosas para los trabajadores, con esto se buscaba motivar a las empresas u organizaciones a comprometerse con la responsabilidad social para mejorar las condiciones laborales, así mismo, la finalidad del concurso es que se incorpore un nuevo modelo en la gestión de los recursos humanos. De este modo, se busca que sean las mismas organizaciones opten por medidas que mejoren el clima laboral y que cada una de las medidas tomadas sea en beneficio del trabajador, (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, 2017).

En retamas se encuentra el Consorcio Minero Horizonte S.A., lleva aproximadamente 43 años operando en Perú, forman parte del top de minas auríferas subterráneas más importantes del país. Su inversión y crecimiento corporativo abarca toda la cadena productiva del sector minero y también se ha incursionado en la generación de recursos hidroeléctricos. El crecimiento de esta empresa, ha traído consigo más trabajo y por ende

más colaboradores, sin embargo existe y se conoce que en este consorcio, hay una rotación de personal media, lo cual muchas veces es producido por la falta de experiencia o ineficiencia en los puestos asignados; esto debido a la poca capacitación brindada para los puestos, falta de asesoría y poco compromiso con el personal, para la organización resulta importante manejar buenas relaciones laborales internas, así como ofrecer igualdad de oportunidades para no caer en procesos de discriminación, es importante evitar la incomodidad en los trabajadores ya que muchas veces termina en una renuncia del puesto o en conflictos laborales o hasta sociales perjudicando el desarrollo de la actividad minera.

Es por ello, que el presente proyecto de investigación busca determinar cuál es la relación entre las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte Pataz S.A. año 2022.

1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera las prácticas laborales responsables se relacionan con la gestión de talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

El trabajo de investigación tiene como fin demostrar que el desarrollo de las prácticas laborales responsables se encuentra relacionado con la gestión de recursos humanos. Tal como indica Cueva (2021) la finalidad de las prácticas laborales responsables son políticas adecuadas de reclutamiento, formación y desarrollo, salud, seguridad, procedimientos disciplinarios y remuneraciones adecuadas.

1.2.2. Práctica

La investigación busca conocer como las prácticas laborales responsables se relacionan con la gestión de talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022, teniendo en cuenta que en los últimos años las prácticas laborales responsables en un ambiente de trabajo se han relacionado con los éxitos corporativos de grandes empresas.

1.2.3. Metodológica

La investigación hizo uso de instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron sometidos a criterios de validación y confiabilidad, constituyéndose como herramientas científicas para próximos trabajos de investigación.

1.2.4. Social

La importancia social, reside en que los miembros de la empresa deben tomar consciencia de la importancia de las prácticas laborales responsables y su relación con la gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A., y luego de esto se establezcan las estrategias necesarias para adecuarla a las exigencias de la sociedad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz, año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de las prácticas laborales responsables del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.
- Conocer el nivel de gestión del talento humano del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.
- Determinar cómo se relacionan las dimensiones prácticas laborales responsables en las dimensiones gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Taltavull (2017), en su tesis titulada *Prácticas responsables de gestión de recursos humanos*, desarrollada en la Universidad de Balears, Mallorca. España. Esta tesis tuvo como finalidad estudiar las prácticas responsables en la gestión de recursos humanos con el objeto de describir los efectos dentro de la organización. Posterior al análisis, llegó a la conclusión de que iniciar con prácticas laborales responsables, no es sencillo, pues se requiere un gran esfuerzo de los recursos humanos y sin embargo, no solo se requiere dinero, sino que también con una buena organización en recursos humanos se logrará que el talento humano de la empresa se sienta orgulloso de ocupar su puesto de trabajo y por lo tanto, la consecuencia será que este aportará mejores resultados a la empresa, evidenciando su capacidad, productividad, eficacia y eficiencia. Además, es importante precisar que hoy en día, muchos trabajadores preferirían sacrificar un porcentaje de su salario por un lugar donde trabajar sea saludable y adecuado para ellos, un trabajo donde se valoren sus capacidades y se lo respete como persona, por lo tanto, las buenas prácticas realizadas dentro de una organización van a influir positivamente en cómo perciben los empleados a la empresa y cómo la gestión del talento humano se esfuerza por realizar dichas prácticas.

Alvarado (2019), en su tesis titulada *Prácticas socialmente responsables en la gestión humana: Caso empresa de Supermercado y Tienda Retail*, desarrollado en la Universidad de Casa Grande, Guayaquil, Ecuador. El presente estudio tiene como objeto describir las prácticas de responsabilidad social en la gestión del talento humano en Guayaquil – Ecuador, el enfoque de la investigación es mixta, cualitativo; como resultados se encontró que la empresa cuenta con un nivel alto respecto a las prácticas de responsabilidad social, que además se encuentran en dirección a los objetivos de desarrollo sostenible, además se encontró que los trabajadores han encontrado seguridad y salud ocupacional, respeto,

equidad y diversidad, además de un buen clima organizacional, acciones y prácticas que la organización ha puesto en marcha para sus colaboradores.

2.1.2. A nivel nacional

Rojas y Vílchez (2018), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*, desarrollado en la Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. La investigación tuvo como objeto principal determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de la empresa en mención, el tipo de investigación fue aplicada, no experimental y correlacional. En dicha investigación participaron 50 trabajadores, de los cuales se recogieron una serie de datos, finalmente se llegó a la conclusión de que existe una relación estadísticamente significativamente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, además se encontró una relación estadísticamente significativamente entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo y también se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo en los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.

Ordoñez (2021), en su tesis titulada *Gestión Humana y su relación con la Responsabilidad social primaria en la Gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021*; desarrollada en la Universidad Continental, Lima, Perú. La investigación tuvo como finalidad conocer cómo la gestión de talento humano se relaciona con la responsabilidad social primaria, la metodología fue de tipo cuantitativo, tipo transaccional, correlacional y de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 252 trabajadores. Las conclusiones a las que se llegó con el estudio fue que existe una relación entre las variables gestión del talento humano y la responsabilidad social, ambas variables mantienen un nivel medio alto, además se recomendó enfatizar en la planificación humana, la organización y distribución de actividades, gestionar el empleo, el rendimiento de los colaboradores, el desarrollo y capacitación de los mismos, procurando autonomía en las actividades, de esta forma buscando implementar una

mayor responsabilidad social respecto a actividades sostenibles y vinculadas al bienestar del trabajador.

2.1.3. A nivel local

Cáceda (2019), en su tesis titulada *La gestión del talento humano y el clima organizacional de una corporación de la ciudad de Trujillo, año 2019*, desarrollado en la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. La investigación tuvo como objetivo conocer cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el clima organizacional; esta investigación es de tipo aplicado, de nivel descriptivo, además de carácter correlacional; el estudio estuvo conformado por 68 colaboradores, a los cuales se les aplicó una encuesta, la misma que permitió recoger los datos y estudiarlos para llegar a las siguientes conclusiones: la gestión del talento humano indicó una relación positiva con el clima organizacional, por lo tanto, la selección, contratación, introducción, capacitación y evaluación permiten mantener un nivel medio alto de la gestión del talento humano.

Cueva (2021), en su tesis titulada *El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018 – 2019*, desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. La investigación tenía como fin determinar cómo influyen las buenas prácticas laborales en la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo en la ciudad de Trujillo. La investigación se realizó con una muestra de 52 funcionarios, aplicándose un cuestionario para el recojo de datos. Las conclusiones a las que se llegó fueron que existe una relación positiva muy alta y lo suficientemente significativamente entre las buenas prácticas laborales y la responsabilidad social, se encontró que existe una relación positiva entre la igualdad y las buenas prácticas laborales y una relación positiva y significativa entre la promoción de empleo y buenas prácticas laborales y la responsabilidad social.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Prácticas laborales responsables

- Definición

Las prácticas responsables en el lugar de trabajo, como la innovación en la organización del trabajo, el aprendizaje continuo en el lugar de trabajo, las

buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección y el respeto de los derechos de los trabajadores, son importantes para aumentar la productividad y promover el trabajo decente. Por ejemplo, involucrar a los empleados en las decisiones del lugar de trabajo se asocia con una menor rotación de empleados, mayor productividad y mejores resultados comerciales, incluido el crecimiento de las ventas, la satisfacción del cliente y la rentabilidad de los accionistas. El cumplimiento de las normas laborales también puede ayudar a las empresas a obtener acceso a nuevos mercados y compradores, así como a nuevas fuentes de crédito y financiación, (Organización Internacional de Trabajo, 2018).

Las Buenas Prácticas Laborales constituye un modelo nacional que promueve el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores para promover la responsabilidad social en el sector empresarial privado, fomentando la igualdad de oportunidades, la prevención de riesgos, el desarrollo profesional, la promoción del empleo y la participación social, (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2021).

Ministerio de Recursos Humanos (2021), indica que las buenas prácticas en el lugar de trabajo incluyen arreglos de trabajo flexibles, prácticas de empleo justo, gestión de la diversidad y mejores fuentes. Algunas estrategias y prácticas son: estrategias de vida laboral, subsidios para mejorar la vida laboral, prácticas justas de empleo, fomento de la integración laboral, mejores prácticas de abastecimiento y requisitos del gobierno, como de seguridad y contratación pública.

- Importancia de las prácticas laborales responsables

Un lugar de trabajo feliz es un gran activo. En esos lugares sucede algo que trasciende las políticas y las prácticas. No es lo que están haciendo las empresas; es cómo sus líderes lo están haciendo. Las mejores prácticas en el lugar de trabajo incluyen las relaciones cotidianas que experimentan los empleados, y no una lista de verificación de políticas, programas y beneficios, (Kamat, 2017).

Las prácticas laborales son prácticas que afectan la contratación y promoción de los empleados, la remuneración, la acción disciplinaria, el

sistema de atención de quejas, los traslados y reasignaciones, la terminación del empleo, el desarrollo de los recursos humanos, la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo (horas de trabajo y remuneración). Teniendo en cuenta que todas las actividades empresariales son posibles gracias al trabajo de los empleados, la protección de los derechos básicos de los trabajadores es algo muy importante tanto para las empresas como para la sociedad, (Yokohama, 2017).

Silverman (2018) indica que una parte importante de la formación de los trabajadores trata de estudiar las mejores prácticas para los procesos centrales y las herramientas cotidianas que la empresa ha aprendido a lo largo de los años. A veces, a primera vista, pueden no parecer particularmente difíciles o complicados, y tienen tanto sentido que puede hacer que uno se pregunte por qué se debe redactar un documento de capacitación en primer lugar. Sin embargo, como a veces vemos en la vida real, el sentido común puede subestimarse. También hay momentos en el trabajo diario en los que suceden tantas cosas que lo básico puede terminar siendo descuidado. En momentos como ese, siempre es un alivio tener una referencia sensata en su lugar. A pesar de estos beneficios, las mejores prácticas por sí solas no garantizan el éxito de una organización. Por un lado, no siempre serán aplicables a todas las instancias; solo sirven como pautas. Además, son tan buenos como los gerentes que los implementan.

- Beneficios de implementar las mejores prácticas laborales responsables
 - ❖ Establecer estándares básicos de habilidad, competencia y eficiencia que no den nada por sentado. Para apoyar adecuadamente a los empleados, la organización es responsable de proporcionarles todo lo que puedan necesitar para el éxito, incluida la documentación confiable del proceso. Además, el éxito del individuo es el éxito de la organización, y la organización puede hacer bien en apoyar esa posibilidad de éxito de la manera más completa posible.
 - ❖ Aclarar las estrategias en los procesos cotidianos que siguen los principios rectores o conducen a objetivos más amplios. Las iniciativas de las grandes empresas suelen estar respaldadas por actividades

diarias incrementales más pequeñas que respaldan estos objetivos. Una documentación explícita de cómo estas mejores prácticas contribuyen a esos objetivos ayuda a comparar el trabajo de los empleados y les da una visión para trabajar.

- ❖ Establecer un punto de referencia que el equipo pueda mejorar en función de sus experiencias cotidianas, o innovar con las ideas y la preparación adecuadas. Las mejores prácticas establecidas no tienen que sofocar la innovación. Junto con una cultura de trabajo que permite a las personas preguntarse "por qué" con el espíritu de comprender el espíritu o el contexto más amplio, pueden ser los hombros metafóricos de gigantes sobre los que se pueden construir las próximas oleadas o lotes de empleados.
 - ❖ Inculcar un "estilo de vida laboral" ideal que conduzca al aprendizaje permanente tanto en el individuo como en la organización. Documentar y actualizar las mejores prácticas a medida que se descubren y permitir que los empleados brinden retroalimentación sin temor a represalias, o incluso recompensarlos por contribuir de manera proactiva a través del reconocimiento y similares, puede establecer el comienzo de una cultura abierta de aprendizaje para la organización. A partir de ahí, las personas comienzan a valorar estas mejores prácticas a medida que se implementan y se involucran más en su trabajo en un esfuerzo por contribuir al conocimiento colectivo de la organización. Esto también puede extenderse a sus vidas fuera del trabajo, donde pueden comenzar a valorar los beneficios del aprendizaje permanente y la innovación, y aplicar estos valores también a sus circunstancias cotidianas.
- Procesos de implementación de las prácticas laborales responsables
- Los RRHH como un conjunto de prácticas de recursos humanos. Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.

Así mismo, Chiavenato (2009) propone seis procesos interdependientes de carácter dinámico y participativo, los cuales tiene por objeto integrar,

organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar la gestión del talento humano en las organizaciones, requeridos para el funcionamiento del negocio empresarial.

Implementar las mejores prácticas y estandarizar en la organización aquellas actividades, procedimientos, actitudes y procesos que generan valor son métodos esenciales que el área de Recursos Humanos debe priorizar y que requieren del compromiso de la Alta Dirección.

Un ejemplo de esto sería:

- ❖ Formación y desarrollo
 - ❖ Remuneración
 - ❖ Gestión y valoración del rendimiento
 - ❖ Sistemas de reclutamiento
 - ❖ Trabajo en equipo
 - ❖ Participación directa del empleado
 - ❖ Sistemas de retribución
 - ❖ Comunicación para compartir información
 - ❖ Promoción interna
 - ❖ Seguridad del empleo
 - ❖ Actividades sociales
 - ❖ Prácticas de conciliación de la vida laboral – familiar
- Dimensiones de las prácticas laborales responsables
- Ramos (2018) afirma que las prácticas laborales responsables tienen como finalidad promover la calidad de trabajo de los empleados, en relación con la retribución, contratación, promoción, formación, participación, seguridad laboral, igual de oportunidades y no discriminación, jornada y conciliación laboral.
- ❖ **Retribución**
Hace referencia a las características de la remuneración, tanto en el aspecto monetario, como en el aspecto no monetario.

- ❖ **Contratación**

Hace referencia a los tipos de contratación y a las características en relación con la jornada laboral, la flexibilidad de los horarios de trabajo, los tiempos de descanso, las vacaciones y los permisos.

- ❖ **Formación y Desarrollo de Carrera Profesional**

Hace referencia sobre cómo se adecuan los empleados a su puesto de trabajo, a las condiciones de formación y línea de carrera y sucesión de puestos.

- ❖ **Seguridad en el trabajo**

Hace referencia a los aspectos relacionados con la salud en el trabajo y también la seguridad dentro del centro de labores, aspectos como las condiciones ambientales dentro del trabajo, como el aire acondicionado, calefacción, ventilación, entre otros.

- ❖ **Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar**

Hace referencia a las características del entorno laboral, el tiempo que los empleados ocupan fuera de su jornada laboral, el nivel o grado de satisfacción del tiempo que dedican los empleados a su familia, la satisfacción que poseen con los permisos que se otorgan por maternidad o paternidad.

- ❖ **Discriminación**

Hace referencia la igualdad de oportunidades que poseen los empleados para acceder a beneficios, programas de capacitación y desarrollo, entre otros beneficios; además de no dar pie a la discriminación.

- ❖ **Relaciones laborales internas**

Hace referencia a al ambiente dentro del trabajo, cómo se manejan las relaciones entre los trabajadores (relaciones interpersonales) y además de la comunicación entre subordinados y directivos.

2.2.2. Gestión del talento humano

- Definición de gestión del talento humano

Asimismo, Pumacajia (2019), menciona que “La gestión del talento humano (personal) es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y

conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general”.

Solis & Ventura (2019), “Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones”. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore.

La gestión del talento humano: En la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de RH se delegan a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de subcontratación (outsourcing). Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. Lidar con las personas dejó de ser un problema y se convirtió en una solución para las organizaciones. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito, (Pérez, 2019).

Se puede decir que la gestión del talento se relaciona mucho con las personas, con su capacidad, actitud y aptitud para desempeñarse en el desarrollo de diversas funciones, de cómo liderar equipos y administrar recursos de la mejor manera posible para el logro de objetivos organizacionales. Si bien es cierto el éxito de las organizaciones hoy en día se ve reflejado en el trabajo en equipo que realizan los trabajadores de las compañías, en parte se ve la diferencia en el valor agregado que ellos

puedan ofrecer a la empresa, por tal motivo es necesario que se pueda administrar este talento tan importante.

- Importancia de la gestión del talento humano

La gestión del talento no es solo un simple término clave de recursos humanos con el que uno se encontrará. También se compromete a contratar, administrar, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y excelentes de la industria. De hecho, la gestión del talento juega un papel importante en la estrategia empresarial, ya que gestiona uno de los activos importantes de la empresa: su gente. Es por eso que las empresas deben hacer el esfuerzo de administrar de manera efectiva a los empleados para ayudarlos a desarrollar sus habilidades y capacidades para retenerlos. Estas son algunas de las razones por las que las empresas deberían invertir en la gestión del talento, (Pérez, 2019).

La gestión del talento es un componente indispensable de una buena organización en muchos niveles. La competencia es intensa en el mundo empresarial actual. Muchos profesionales de recursos humanos están de acuerdo en que existe una "guerra por los mejores talentos" continua: muchos puestos libres sin suficientes candidatos de calidad para cubrirlos, (Vera, 2018).

- Motivos para gestionar el talento humano

- ❖ Atraer a los mejores talentos

Tener una gestión estratégica del talento brinda a las organizaciones la oportunidad de atraer a los empleados más talentosos y calificados disponibles. Crea una marca de empleador que podría atraer talentos potenciales y, a su vez, contribuye a la mejora del desempeño y los resultados comerciales de las organizaciones, (Solis y Ventura, 2019).

- ❖ Motivación de los empleados

Tener una gestión estratégica del talento ayuda a las organizaciones a mantener a sus empleados motivados, lo que crea más razones para que permanezcan en la empresa y realicen sus tareas. De hecho, el 91 por ciento de los empleados dijeron que querían algo más que dinero

para sentirse comprometidos y motivados, como lo reveló la encuesta de Chandler y Macleod, (Solis y Ventura, 2019).

- ❖ Cobertura continua de roles críticos

La gestión del talento equipa a las empresas con las tareas que requieren habilidades críticas para planificar y abordar los roles importantes y altamente especializados en la fuerza laboral de sus empleados. Esto significa que la empresa tendrá un flujo continuo de empleados para desempeñar roles críticos para ayudar a las empresas a ejecutar sus operaciones sin problemas y evitar una carga de trabajo adicional para otros, lo que podría provocar agotamiento, (Solis y Ventura, 2019).

- ❖ Aumentar el rendimiento de los empleados

El uso de la gestión del talento facilitará que las empresas identifiquen qué empleados serán los más adecuados para el trabajo que puede conducir a menos problemas y quejas de gestión del rendimiento. También garantizará que los mejores talentos dentro de la empresa permanezcan más tiempo, (Solis y Ventura, 2019).

- ❖ Empleados comprometidos

La gestión del talento permite a las empresas tomar decisiones sistemáticas y consistentes sobre el desarrollo del personal, lo que garantiza las competencias y el desarrollo de los empleados. Además, los empleados se sentirán más comprometidos cuando exista un procedimiento justo para el desarrollo, lo que ayuda a aumentar las tasas de retención que ayudan a las empresas a cumplir con sus requisitos operativos, (Solis y Ventura, 2019).

- ❖ Retener el mejor talento

Las prácticas de incorporación bien estructuradas crean niveles más altos de retención, lo que ahorra a la empresa costos de contratación y gestión del desempeño a largo plazo, (Solis y Ventura, 2019).

- ❖ Mejorar el rendimiento empresarial

La gestión del talento ayuda a los empleados a sentirse comprometidos, capacitados y motivados, lo que les permite trabajar

en la dirección de los objetivos comerciales de la empresa, lo que a su vez aumenta la satisfacción del cliente y el rendimiento comercial, (Solis y Ventura, 2019).

- ❖ Mayor satisfacción del cliente

Un enfoque sistemático de la gestión del talento significa que existe una integración organizativa y un enfoque coherente de la gestión. Cuando los sistemas están más integrados, los índices de satisfacción de los clientes suelen ser más altos, ya que se trata de menos personas y sus necesidades se atienden más rápidamente, (Solis y Ventura, 2019).

- Prácticas de la gestión del talento humano

Vera (2018) indica que, dado que los gerentes se ocupan continuamente del desarrollo de los empleados, la gestión del talento es algo que exige mucha atención. Un desliz en esta área podría causar daños irreparables, y los gerentes deben elegir cuidadosamente sus prácticas, entre ellas, las siguientes:

- ❖ Priorizar la experiencia del empleado

Priorizar la experiencia de los empleados permite a las organizaciones resolver problemas y generar valor a través de un rendimiento mejorado. Reducirá la brecha entre el éxito y el fracaso, lo que conducirá a una mejor toma de decisiones.

- ❖ Alinear la adquisición de talento con los objetivos comerciales

Las organizaciones deben desarrollar una estrategia de adquisición de talento que se centre en delinear y apoyar técnicamente a los empleados recién contratados para lograr sus objetivos comerciales. Ayuda a las organizaciones a alcanzar sus objetivos comerciales, lo que refleja su excelencia y eficacia.

- ❖ Mejorar la eficiencia de la capacitación

Las organizaciones deben implementar programas de capacitación relacionados con el trabajo para los empleados recién contratados al comenzar su incorporación. Construir programas de formación destinados a mejorar la toma de decisiones y prácticas laborales y la construcción de conocimiento a través de la innovación.

- ❖ **Flexibilidad**

La flexibilidad en el lugar de trabajo empodera a las organizaciones para desarrollar comunicaciones gerenciales y departamentales y mejorar las relaciones entre gerentes, unidades de negocios y funciones. Las organizaciones también pueden mover el poder de toma de decisiones a niveles más bajos y motivar a los empleados recién contratados a desarrollar nuevas ideas y ejecutarlas.
- ❖ **Proporcionar la retroalimentación necesaria**

La retroalimentación constante ayuda a las empresas a maximizar el desempeño de sus empleados. Los gerentes y empleados pueden tomar medidas correctivas rápidamente cuando las cosas se salen de control. La retroalimentación continua hace que la evaluación del desempeño sea más rápida y sencilla.
- ❖ **Recompensa del alto rendimiento**

Es posible que no siempre esté preparado para recompensar a los empleados de alto rendimiento con aumentos o bonificaciones. Sin embargo, expresar la promesa de la organización hacia dichos empleados ayudará a largo plazo. Reconocer su desempeño y potencial ayudará a retenerlos.
- ❖ **Desarrollo basado en el desempeño**

Utilice las valoraciones de los empleados para reconocer las lagunas en sus capacidades y proponer el tipo de formación adecuado que necesitan. El departamento de Capacitación y Desarrollo debe encontrar áreas en las que los empleados hayan obtenido una puntuación baja y aconsejar capacitación a cada uno de ellos, respectivamente. Es vital obtener valor de dicha capacitación midiendo el desempeño de los empleados en comparación con el proceso de evaluación.
- ❖ **Perfil de valor del capital humano**

El enfoque de los procesos de negocio son los resultados. Si bien los resultados son importantes, muchas empresas fallan porque se concentran demasiado en los resultados y no lo suficiente en los

procesos de personas responsables de entregar los resultados. El perfil de valor del capital humano (HCVP) es una técnica de análisis de personas que identifica los procesos de personas que son más importantes para lograr los resultados comerciales deseados pero que no se ejecutan de manera bastante efectiva.

- Modelos de gestión del talento humano

La gestión de recursos humanos, al igual que la gestión de las organizaciones en su conjunto ha ido cambiando con el tiempo para ir respondiendo a los retos que se han planteado en cada momento a las organizaciones. Son los cambios que se han producido en el entorno en el que se encuentran inmersas, los que han exigido sistemas de gestión cada vez más avanzados en general.

En las filosofías gerenciales, el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones han elevado la inteligencia y el talento de las personas hacia una posición más protagónica en el logro de las ventajas competitivas sustentables de la organización, por lo que se hace necesario optimizar los recursos humanos mediante la aplicación de modelos adecuados de GRH que garanticen el tránsito hacia la gestión del talento humano.

En este sentido, Valle et. al. (2004), entienden a la gestión estratégica de recursos humanos como “la última y más reciente etapa en el desarrollo de la función de recursos humanos, la cual defiende un enfoque proactivo en la relación estrategia-recursos humanos y presenta como característica más relevante, a diferencia de otros planteamientos anteriores, el reconocimiento de que las personas son elementos esenciales para el éxito de la empresa, principalmente porque pueden ser fuente de ventaja competitiva sostenible para la misma”. Gracias al resultado del estudio de factores socioeconómicos condicionantes, se ha llegado a la concepción de diferentes modelos para la aplicación práctica de sistemas de gestión y cuya adopción dependerá del análisis de la situación específica de la empresa y del entorno.

- ❖ **Modelo de Besseyre Dess Horts**
Plantea un modelo de gestión estratégica de los recursos humanos al mostrar un procedimiento general donde la función de recursos humanos (RH) es la que asegura la gestión de las competencias de la empresa (saber, saber hacer, saber estar de los individuos que la integran) al desarrollar prácticas para adquirirlas, estimularlas y por supuesto desarrollarlas, constituyendo éstas las misiones del sistema.
- ❖ **Modelo de Beer y colaboradores Werther y Davies**
Este modelo plantea la interdependencia entre las actividades claves de RH que son agrupadas en cinco categorías y hoy son trascendentes en la GRH y los objetivos sociales, organizativos, funcionales y personales que rigen a la empresa. Sin embargo, este modelo no cuenta con una proyección estratégica de los RH, siendo positivo el papel inicial que le otorga a los fundamentos y desafíos donde incluye al entorno como base para establecer el sistema y muestra a la auditoria como elemento de retroalimentación y de continuidad en la operación de la GRH.
- ❖ **Modelo de Beer y colaboradores**
Los autores del modelo integraron todas las actividades clave de GRH en cuatro áreas con las mismas denominaciones de esas políticas. En este modelo se explica que la influencia de los empleados (participación, involucramiento) es considerada central, actuando sobre las restantes áreas o políticas de RH: Sistema de trabajo, Flujo de RH y Sistemas de Recompensas.
- ❖ **Modelo Quintanilla**
Quintanilla muestra un modelo en el que expone los principales elementos y funciones a partir del entorno y su relación con la organización establece la política de personal y formula la existencia de cuatro funciones, entre los que plantea el subsistema de integración y socialización.

- ❖ Modelo GRH de diagnóstico, proyección y control

Con base en el modelo de Beer, surge este modelo funcional de GRH que implica una tecnología para llevarlo a la práctica organizacional.

En un principio, propone concentrar todas las actividades clave de GRH en cuatro subsistemas:

- ❖ Flujo de recursos humanos

Inventario de personal, selección de personal, colocación, evaluación del desempeño, evaluación del potencial humano, promoción, democión, recolocación.

- ❖ Educación y desarrollo

Formación, planes de carrera, planes de comunicación, organización que aprende, participación, promoción, desempeño de cargos y tareas.

- ❖ Sistemas de trabajo

Organización del trabajo, seguridad e higiene ocupacional, exigencias ergonómicas, optimización de plantillas, perfiles de cargo.

- ❖ Compensación laboral

Sistemas de pago, sistemas de reconocimiento social, sistemas de motivación, etc.

Posteriormente, Cuesta modifica el modelo al incluir la auditoría de GRH centrada en la calidad, como mecanismo de retroalimentación o Feedback al sistema de GRH, además agrega nuevos componentes así como una serie de indicadores y técnicas. Lo anterior tiene consecuencias a largo plazo, como son: bienestar social e individual y eficiencia organizacional, retroalimentándose el sistema, a partir de auditorías de RH.

A continuación se precisan los aspectos fundamentales incluidos en cada uno de los elementos que conforman el modelo:

- ❖ Factores de situación: Características de la fuerza de trabajo; estrategia organizacional; filosofía de la dirección; mercado de trabajo; tecnología; leyes y valores de la sociedad.

- ❖ Grupos de interés: Se consideran grupos de interés a los diferentes estratos de personas implicados en el sistema como son: accionistas, directivos, empleados, sociedad, gobierno y sindicatos.
- ❖ Políticas de RH: Las políticas de RH establecidas en este modelo son: influencia de los empleados; flujo de RH; sistemas de trabajo; sistemas de recompensa.
- ❖ Resultados: Los resultados de la GRH se miden a través del compromiso, competencia, congruencia y costos eficaces.

Este modelo es muy completo, le confiere un peso significativo al entorno al considerar, dentro de los grupos de interés y factores de situación, elementos como: la sociedad (clientes, proveedores, etc.), el gobierno, el mercado de trabajo y las leyes y valores de la sociedad. Además, asume como rectora la estrategia empresarial y la cultura o filosofía de la empresa, permitiendo diagnosticar la GRH en su integralidad, estructurando metodológicamente todas las actividades de RH.

- Dimensiones de la gestión del talento humano

- ❖ Capacidad intelectual

Condori (2018), menciona que la capacidad intelectual se refiere a las habilidades requeridas para pensar críticamente, ver conexiones entre disciplinas y resolver problemas en situaciones nuevas o cambiantes. La memoria, la resolución creativa de problemas y el vocabulario también contribuyen al nivel de capacidad intelectual de un individuo. Si bien los científicos difieren en una definición estándar de capacidad intelectual, la mayoría está de acuerdo en que la capacidad intelectual debe incluir un alto nivel de razonamiento abstracto y habilidades de pensamiento, la capacidad de adquirir conocimientos y habilidades para resolver problemas.

- ❖ Evaluación de desempeño

La Evaluación de Desempeño se define como un procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado con base en sus responsabilidades laborales. Se utiliza para medir la cantidad de valor agregado por un empleado en términos de mayores ingresos comerciales, en comparación con los estándares de la

industria y el retorno de la inversión (ROI) general de los empleados, (Condori, 2018).

- ❖ **Compensación**

El concepto de compensación incluye todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, que consideran elementos tanto monetarios como no monetarios, que son recibidas por el empleado como resultado de su trabajo en la organización. Las recompensas extrínsecas se refieren al sueldo base o salario, incentivos o bonos y beneficios distribuidos directamente por la organización. Las recompensas intrínsecas se refieren a recompensas internas del individuo, derivadas de su involucramiento en ciertas actividades o tareas, como son: satisfacción laboral, compromiso, autonomía, oportunidades de crecimiento y aprendizaje, (Vera, 2018).

- ❖ **Capital humano**

Es el conocimiento que posee cada individuo. A medida que el individuo incrementa sus conocimientos crecerá el capital humano. No hace falta estar vinculado a una organización, de hecho, la empresa Yo S.A, es un buen negocio para los que eligen vender sus conocimientos y experiencias a empresas ávidas de lo que usted sabe. En ellas se ven las conductas de las personas y como toda conducta se puede modificar, esta demás decir que la tarea más difícil es modificar, ya que entran a jugar un papel importante el mundo interno de los recursos humanos, (Vera, 2018).

2.3. Marco conceptual

- **Retribución**

La retribución hace referencia a la cantidad de reconocimiento que puede ser económico o en forma de servicios a un empleado a cambio de un determinado trabajo; a diferencia de un sueldo, el cual se encuentra netamente relacionado con el pago realizado en dinero, (Ramos, 2018).

- **Formación y desarrollo de carrera profesional**

Un plan de carrera es un proceso en el cual se busca la formación de un empleado individualmente, que además tiene como propósito trazar la

dirección de una carrera y el desarrollo profesional dentro de una organización, este tipo de proyectos se lleva a cabo de mano con la empresa, incluye tener en cuenta conocimientos, habilidades, características personales y laborales y la experiencia para que un empleado evolucione dentro de una organización, (ESAN, 2018).

- **Seguridad en el trabajo**

La seguridad y salud en el trabajo, es aquella disciplina que tiene como finalidad prevenir riesgos dentro del centro de labores, además busca desarrollar medidas para la protección y la aseguración en caso de siniestros para la familia o el empleado afectado, (Morales y Salazar, 2021).

- **Relaciones laborales internas**

Son aquellas relaciones que crecen en un entorno laboral y depende las acciones de una gestión, quienes además comparten un mismo objetivo o una visión, estas relaciones se pueden dar entre empleador y los empleados, entre los gerentes y los subordinados, entre otras relaciones, (Morales y Salazar, 2021).

- **Habilidades**

Las habilidades son aquellas destrezas naturales de cada persona, estas son las que permiten que cada persona realice ciertas actividades, esas pueden agruparse en competencias, etc., (Ramos, 2018).

- **Incentivos**

Los incentivos laborales son iniciativas que tienen una organización o una empresa, con la finalidad de incentivar a los empleados para que se esfuercen más, sean más eficientes y además puedan obtener mejores resultados, de forma más efectiva, con mucha más precisión y calidad, generando un menor costo a la compañía, estos incentivos pueden ser tanto económicos, como no económicos, (Calderón & Facho, 2017).

2.4. Hipótesis

H₀: Las prácticas laborales responsables no se relacionan con la gestión de talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.

H_i: Las prácticas laborales responsables se relacionan con la gestión de talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables para investigar	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Prácticas laborales responsables	La implementación de buenas prácticas brinda una oportunidad de cambios en las relaciones laborales dentro de las empresas, y se espera que los empleados compartan estas prácticas, los hagan sentir parte de sí mismos y, en última instancia, ayuden a fortalecer el ejercicio de los derechos laborales. en esta área refleja una mayor buena gestión de los recursos humanos, un ambiente de trabajo positivo y la disposición de los empleados a involucrarse más en la empresa (Dirección de trabajo, 2021).	Las prácticas laborales responsables tienen como finalidad promover la mejor calidad de trabajo, teniendo en cuenta la retribución, la contratación, la formación, participación, seguridad laboral, igualdad de oportunidades y no discriminación (Ramos, 2018).	Retribución	Beneficios sociales	01	Ordinal
			Contratación	Procesos de reclutamiento	02, 03	
				Tipo de contratación		
			Formación y Desarrollo de Carrera Profesional	Planes de formación y desarrollo profesional	04, 05	
			Seguridad en el Trabajo	Prevención de riesgos y planes de salud ocupacional	06 al 08	
				Puestos de trabajo seguros		
			Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo de jornada reglamentaria	09, 10	
Discriminación e igualdad de oportunidades	Igualdad de prácticas, oportunidades	11, 12				
Relaciones laborales internas	Conciliación de vida laboral y personal	13 al 16				
Gestión del talento humano	Solis & Ventura (2019), "Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones". Tener personas no significa necesariamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore.	De acuerdo con Condori (2018) la gestión del talento humano se enfoca en los siguientes aspectos: el capital intelectual, la evaluación de desempeño, la compensación a los empleados y el capital humano, que es la base de la gestión de talento humano.	Capital intelectual	Conocimientos	01 al 06	Ordinal
				Capacidades		
			Evaluación de desempeño	Funciones	07 al 15	
				Habilidades		
				Conformidad		
			Compensación	Remuneración	16 al 21	
Incentivos						
Capital humano	Competencias	22 al 26				
	Información					

Fuente: Elaboración propia

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población total de trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. es de 442 trabajadores, por lo tanto, se tomó una muestra de la población total.

3.1.2. Marco de muestreo

La lista de trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. año 2022.

3.1.3. Unidad de análisis

Se tomó a cada uno de los trabajadores de del Consorcio Minero Horizonte S.A.

3.1.4. Muestra

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población o universo (442)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = Probabilidad de ser seleccionado (0.50)

q = Probabilidad de no ser seleccionado (0.50)

e = Error máximo aceptable (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 345}{0.05^2(442 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n=207$$

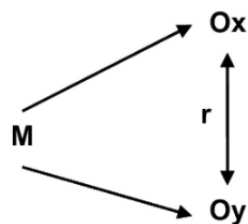
La muestra estuvo conformada por 207 trabajadores de Consorcio Minero Horizonte S.A.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

El diseño de contrastación fue el correlacional, transaccional, debido a que se buscó analizar y recoger información acerca de cómo el comportamiento de una variable se relaciona con la otra.

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores de Consorcio Minero Horizonte S.A.

Ox: Representa el comportamiento de la variable prácticas laborales responsables.

Oy: Representa el comportamiento de la variable gestión del talento humano.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de investigación

La encuesta: Es aquella técnica que permite reunir datos para medir los indicadores de la variable prácticas laborales responsables y su apoyo en la gestión del talento humano.

- Instrumento de recolección de datos

El cuestionario: este instrumento contiene un conjunto de preguntas estructuradas en una secuencia lógica y redactadas coherentemente, para alcanzar los objetivos establecidos y responder a la pregunta planteada.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron recogidos mediante cuestionarios que fueron elaborados y aplicados a los trabajadores de la empresa minera, con el fin de cumplir los objetivos establecidos. Se procesó la información utilizando el programa informático Excel, asimismo se analizó la información a través de tablas estadísticas de los resultados obtenidos.

Para el proceso de análisis de datos se empleó el software de análisis estadístico SPSS versión 25.0 de tipo descriptivo, y posteriormente se analizaron los resultados obtenidos del objeto de estudio.

En tanto, para la descripción de los indicadores de las variables, se realizaron cuadros, en tanto para analizar y entender los resultados logrados, posteriormente mostrados en la tabla.

Para determinar la distribución de los datos recolectados, se realizó el estadístico de Kolmogorov – Smirnov, ya que nos indica en la regla que $n > 50$ es especialmente adecuada para datos ordinales, pues permite probar si las observaciones de una muestra se ajustan a una determinada distribución.

- **Contrastación de la hipótesis**

Se aplicó la prueba de Tau-B de Kendall para poder analizar la correlación, su aplicación tiene sentido si las variables objeto de estudio no poseen una distribución poblacional conjunta normal; es decir, si se requiere determinar el grado de asociación lineal entre dos variables cuantitativas pero las mismas no siguen un comportamiento normal.

- **Validez**

Hernández et al. (2018), hacen referencia a la escala que mide un instrumento el objeto de estudio que busca ser analizado.

- **Confiabilidad**

Hernández et al. (2018), hacen referencia al grado de obtener los mismos resultados que produce varias aplicaciones de este.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Resultados descriptivos de investigación

Objetivo específico uno: Identificar el nivel de las prácticas laborales responsables del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.

Tabla 2. Frecuencia de nivel de prácticas laborales responsables del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Prácticas laborales responsables	Bajo	37	17.9
	Regular	62	30.0
	Alto	108	52.2
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 2 muestran que del total de encuestados el 52.2% (108) de estos perciben que las prácticas laborales responsables se encuentran en un nivel alto en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 30.0% (62) trabajadores que es regular y finalmente el 17.9% (37) que es bajo.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Prácticas laborales responsables

Retribución

Tabla 2. Frecuencia de la dimensión Retribución en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Retribución	Bajo	23	11.1
	Regular	135	65.2
	Alto	49	23.7
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 3 muestran que del total de encuestados el 65.2% (135) de estos perciben que la dimensión Retribución

promueven en un nivel regular las prácticas laborales responsables en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 23.7% (49) trabajadores que es alto y finalmente el 11.1% (23) que es bajo.

Contratación

Tabla 3. Frecuencia de la dimensión Contratación en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contratación	Bajo	26	12.6
	Regular	58	28.0
	Alto	123	59.4
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 4 muestran que del total de encuestados el 59.4% (123) de estos perciben que la dimensión Contratación promueven en un nivel alto las prácticas laborales responsables en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 28.0% (58) trabajadores que es regular y finalmente el 12.6% (26) que es bajo.

Formación y desarrollo de carrera profesional

Tabla 4. Frecuencia de la dimensión Formación y desarrollo de carrera profesional en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Formación y desarrollo de carrera profesional	Bajo	28	13.5
	Regular	54	26.1
	Alto	125	60.4
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 5 muestran que del total de encuestados el 60.4% (125) de estos perciben que la dimensión Formación y desarrollo de carrera profesional promueven en un nivel alto las prácticas laborales responsables en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 26.1% (54) trabajadores que es regular y finalmente el 13.5% (28) que es bajo.

Seguridad en el trabajo

Tabla 5. Frecuencia de la dimensión Seguridad en el trabajo en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Seguridad en el trabajo	Bajo	33	15.9
	Regular	77	37.2
	Alto	97	46.9
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 6 muestran que del total de encuestados el 46.9% (97) de estos perciben que la dimensión Seguridad en el trabajo promueven en un nivel alto las prácticas laborales responsables en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 37.2% (77) trabajadores que es regular y finalmente el 15.9% (33) que es bajo.

Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar

Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar	Bajo	28	13.5
	Regular	55	26.6
	Alto	124	59.9
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 7 muestran que del total de encuestados el 59.9% (124) de estos perciben que la dimensión Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar promueven en un nivel alto las prácticas laborales responsables en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 26.6% (55) trabajadores que es regular y finalmente el 13.5% (28) que es bajo.

Discriminación e igualdad de oportunidades

Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Discriminación e igualdad de oportunidades en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Discriminación e igualdad de oportunidades	Bajo	25	12.1
	Regular	63	30.4
	Alto	119	57.5
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 8 muestran que del total de encuestados el 57.5% (119) de estos perciben que la dimensión Discriminación e igualdad de oportunidades promueven en un nivel alto las prácticas laborales responsables en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 30.4% (63) trabajadores que es regular y finalmente el 12.1% (25) que es bajo.

Relaciones laborales internas

Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Relaciones laborales internas en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Relaciones laborales internas	Bajo	33	15.9
	Regular	68	32.9
	Alto	106	51.2
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 9, muestran que del total de encuestados el 51.2% (106) de estos perciben que la dimensión Relaciones laborales internas promueven en un nivel alto las prácticas laborales responsables en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 32.9% (68) trabajadores que es regular y finalmente el 15.9% (33) que es bajo.

Objetivo específico dos: Conocer el nivel de gestión del talento humano del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.

Tabla 9. Frecuencia de nivel de gestión del talento humano del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Gestión del talento humano	Bajo	43	20.8
	Regular	68	32.9
	Alto	96	46.4
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 10, muestran que del total de encuestados el 46.4% (96) de estos perciben que la gestión del talento humano se encuentran en un nivel alto en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 32.9% (68) trabajadores que es regular y finalmente el 20.8% (43) que es bajo.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano

Capital intelectual

Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Capital intelectual en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capital intelectual	Bajo	41	19.8
	Regular	70	33.8
	Alto	96	46.4
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 11, muestran que del total de encuestados el 46.4% (96) de estos perciben que la dimensión Capital intelectual favorece una alta gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 33.8% (70) trabajadores perciben que lo favorece de manera regular y finalmente el 19.8% (41) que lo hace de manera baja.

Evaluación del desempeño

Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Evaluación del desempeño en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Evaluación del desempeño	Bajo	43	20.8
	Regular	67	32.4
	Alto	97	46.9
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 12 muestran que del total de encuestados el 46.9% (97) de estos perciben que la dimensión Evaluación del desempeño favorece una alta gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 32.4% (67) trabajadores perciben que lo favorece de manera regular y finalmente el 20.8% (43) que lo hace de manera baja.

Compensación

Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Compensación en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Compensación	Bajo	40	19.3
	Regular	69	33.3
	Alto	98	47.3
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 13 muestran que del total de encuestados el 47.3% (98) de estos perciben que la dimensión Compensación favorece una alta gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 33.3% (69) trabajadores perciben que lo favorece de manera regular y finalmente el 19.3% (40) que lo hace de manera baja.

Capital humano

Tabla 13. Frecuencia de la dimensión Capital humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capital humano	Bajo	40	19.3
	Regular	70	33.8
	Alto	97	46.9
Total		207	100.0

Nota: Datos obtenidos de los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A.

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 14 muestran que del total de encuestados el 46.9% (97) de estos perciben que la dimensión Capital humano favorece una alta gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 33.8% (70) trabajadores perciben que lo favorece de manera regular y finalmente el 19.3% (40) que lo hace de manera baja.

- Resultados inferenciales de investigación

Prueba de normalidad

Para determinar la distribución de los datos recolectados, se realizó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución de la muestra sigue una distribución normal.

H_i: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

Nivel de significación

- Sig. < 0.05 entonces se rechaza la H₀.

- Sig. > 0.05 entonces se acepta la H₀

Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl.	Sig.
Prácticas laborales responsables	0.231	207	0.000
Gestión del talento humano	0.221	207	0.000

Nota: Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

Interpretación

Se realizó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov por la muestra que se tiene, puesto que se indica en la regla que $n > 50$ se debe tomar como estadístico la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

La tabla 15 mediante la Prueba Kolmogórov-Smirnov muestra a las variables de estudio, en donde tienen un nivel de significancia encontrado menor al nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir ($0.00 < 0.05$), se puede concluir que, la variables del presente estudio, no poseen una distribución normal. Por lo tanto, el estadístico que se usó para determinar la relación entre las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano fue la prueba de correlación Tau-B de Kendall.

Según Hernández et al. (2014), indican que el coeficiente de correlación de Tau-B de Kendall, es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel ordinal, la cual se detalla a continuación:

Tabla 15. Rango de relación

Rango	Relación
-1.00 a -0.91	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.76	Correlación negativa muy fuerte
-0.75 a -0.51	Correlación negativa considerable
-0.50 a -0.11	Correlación negativa media
-0.10 a -0.01	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández et al. (2014)

Para proceder a realizar el contraste de las hipótesis, se verifico que las variables de investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto, para este estudio se aplicarán pruebas no paramétricas. Es decir, para poner a prueba las hipótesis y determinar el grado de correlación entre las variables de estudio se realizó mediante el cálculo de la Prueba de Tau-B de Kendall.

Objetivo específico tres: Determinar cómo se relacionan las dimensiones prácticas laborales responsables en las dimensiones gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.

Tabla 16. Correlación entre las dimensiones de las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	
Tau-B de Kendall	Retribución	Coeficiente de correlación	,612**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	207
	Contratación	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	207
	Formación y desarrollo de carrera profesional	Coeficiente de correlación	,795**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	207
	Seguridad en el trabajo	Coeficiente de correlación	,846**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	207
	Tiempo y conciliación de la vida laboral y familiar	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	0.000
N		207	
Discriminación e igualdad de oportunidades	Coeficiente de correlación	,819**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	207	
Relaciones laborales internas	Coeficiente de correlación	,883**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	207	

Nota: Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

Interpretación

Como el $p\text{-valor}=0.00$ es menor al nivel de significancia (0.05), la tabla 17 muestra que la relación entre las dimensiones de las variables Prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano es significativa. Por su parte, los coeficientes de correlación Tau-B de Kendall se encuentran entre 0.612 y 0.883, siendo la dimensión Retribución la que posee una correlación positiva considerable con la gestión del talento humano y las dimensiones restantes (Contratación, Formación y desarrollo de carrera profesional, Seguridad en el trabajo, Tiempo y conciliación de la vida laboral y familiar, Discriminación e igualdad de oportunidades y Relaciones laborales internas) poseen una correlación positiva muy fuerte con la gestión del talento humano.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadísticas

H₀: Las prácticas laborales responsables no se relacionan con la gestión de talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.

H_i: Las prácticas laborales responsables se relacionan con la gestión de talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022.

Nivel de significación

- Sig. < 0.05 entonces se rechaza la H₀.
- Sig. > 0.05 entonces se acepta la H₀

Tabla 17. Correlación entre las variables Prácticas laborales responsables y Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	
Tau-B de Kendall	Prácticas laborales responsables	Coeficiente de correlación	,911**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	207

Nota: Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25

Interpretación

Como el p-valor=0,000 es menor al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que, las prácticas laborales responsables se relacionan con la gestión de talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022. Resultando un Tau-B de Kendall de 0,911.

4.2. Discusión de resultados

En relación con las respuestas logradas en la investigación de tesis según la encuesta ejecuta, es de vital importancia indicar que cuenta con un objetivo general lo cual ayudara a establecer e indicar que existe coherencia con las variables. Para validar el instrumento que se investigó se aprovechó en utilizar el SPSS v.25 y así poder determinar su nivel de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, logrando un resultado de 0.988 para las variables estudiadas.

Sobre la hipótesis general, que al ser formulada sostiene que las prácticas laborales responsables se relacionan con la gestión de talento humano en los trabajadores del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022. Esta se confirma dado el resultado del coeficiente de correlación Tau-B de Kendall ($\text{Tau-B}=0.911$), que muestra una relación directa entre las variables prácticas laborales responsables y gestión del talento humano, lo que sugiere que, ante un buen manejo de prácticas laborales responsables, mejor será la gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A. El hallazgo se confirma con la tesis de Taltavull (2017) en la cual se mostró que existe una relación entre las prácticas responsables y la gestión del talento humano. Igualmente, en la tesis de Alvarado (2019), donde se mostró que existe una relación entre las prácticas socialmente responsables y la gestión del talento humano. Además, coincide con Ordoñez (2021) quien en su tesis también determinó que las prácticas de responsabilidad se relacionan con la gestión del recurso humano.

En tal sentido se reafirma que las prácticas laborales responsables se relacionan con la gestión del talento humano, consiguientemente la empresa también podría mejorar resultados positivos con otras variables relacionadas con el aspecto humano de los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico uno, identificar el nivel de las prácticas laborales responsables del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022, se observa en la tabla 2, donde el 52,2% de los encuestados perciben que las prácticas laborales responsables se encuentran en un nivel alto en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 30.0% (62) trabajadores que es regular y finalmente el 17.9% (37) que es bajo. Estos resultados son similares a los obtenidos por Alvarado (2019) quien en un estudio concluyó que las prácticas socialmente responsables se encuentra en un nivel alto con 55 y 75 puntos con una respuesta del 41,5%. Encontrando la valoración de las prácticas socialmente responsables es alta y esto se debe probablemente el aprendizaje continuo en el lugar de trabajo, las buenas relaciones entre los trabajadores y la gerencia, y el respeto de los derechos de los trabajadores, son formas importantes de incrementar la productividad, a la vez que promueven el trabajo decente. Asimismo, Taltavull (2017), en su investigación

concluyó que: las prácticas responsables tiene una calificación de aceptación de un 95%, pues la adopción de prácticas socialmente responsables en el interior de las empresas plantea un conjunto de procesos, procedimientos, herramientas e instrumentos diseñados para que el área de gestión de recursos humanos los desarrollen, evalúen y retribuyan al capital humano, respetando temas tan trascendentales como son los derechos humanos, el fomento de la igualdad, la seguridad en el trabajo y la eliminación de la discriminación, entre otros. Por lo tanto, la implementación de buenas prácticas brinda una oportunidad de cambios en las relaciones laborales dentro de las empresas, y se espera que los empleados compartan estas prácticas, los hagan sentir parte de sí mismos y, en última instancia, ayuden a fortalecer el ejercicio de los derechos laborales. en esta área refleja una mayor buena gestión de los recursos humanos, un ambiente de trabajo positivo y la disposición de los empleados a involucrarse más en la empresa, (Dirección de trabajo, 2021).

Por consiguiente, la adopción de las prácticas por parte de la empresa minera respeta los temas tan trascendentales como son los derechos humanos, el fomento de la igualdad, la seguridad en el trabajo y la eliminación de la discriminación, entre otros.

En cuanto al objetivo específico dos, conocer el nivel de gestión del talento humano del Consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz año 2022, se observa en la tabla 10, que el 46.4% de los encuestados perciben que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel alto en el Consorcio Minero Horizonte S.A., el 32.9% (68) trabajadores que es regular y finalmente el 20.8% (43) que es bajo. Estos resultados son similares a los obtenidos por Rojas y Vílchez (2018) que en su investigación encontraron que el 51,4% de los encuestados perciben la gestión del talento humano como eficiente. Asimismo, Ordoñez (2012) en su investigación encontró que para la mayoría de los trabajadores el nivel de gestión del talento humano en la institución es eficiente con un 61.2%. Los resultados obtenidos se sustentan en lo expuesto por Solis y Ventura (2019) quienes afirman que gestionar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones, dado que administrar el óptimo desempeño de los colaboradores permite tener una

visión clara de las competencias que hacen falta para alcanzar el éxito. Además de favorecer una mayor disposición y disponibilidad del colaborador. Se pudo corroborar que gestión del talento humano crea competencias, así como ventajas competitivas desarrollando un valor potencial en la gestión estratégica de los recursos humanos.

Finalmente, el objetivo específico tres, determinar cómo se relacionan las dimensiones prácticas laborales responsables en las dimensiones gestión del talento humano en el Consorcio Minero Horizonte S.A. Patatez año 2022, se observa en la tabla 17, que las dimensiones de la variable prácticas laborales responsables tiene una relación significativa ($p < 0,05$) y un nivel de correlación positivo considerable y muy fuerte (Tau-B= 0,612 y 0.883 respectivamente) con la gestión del talento humano. Este hallazgo es corroborado por Ordoñez (2021) quien concluyó que entre las dimensiones de la responsabilidad social y la gestión humana es positiva alta ($r=0,765$). Los resultados obtenidos se sustentan en Kamat (2017) quien expone que las prácticas laborales responsables se caracterizan por comprometer al personal con su organización, mediante el desarrollo de un sentido de pertenencia e identidad con la marca de la empresa para la cual trabajan, pero no solo por la calidad del producto disponible para la venta, sino por las acciones de la compañía en sus prácticas, su relación con la sociedad, el medio ambiente y su entorno en general. Finalmente, debe considerarse el aporte de Yokohama (2017) quien destaca la importancia de los trabajadores, García, Azuero y Peláez (2013) y Peláez y García (2014) resaltan la importancia del colaborador (y su familia) mediante el respeto a su dignidad, evitando discriminación y acoso de cualquier tipo, así como permitiendo su participación en los procesos empresariales y creando condiciones apropiadas que generen un balance en su vida.

Por consiguiente, resulta importante lograr, una relación armónica que evite conflictos de interés y desarrolle la competitividad laboral con políticas de seguridad, condiciones de trabajo apropiadas y bienestar de la familia del trabajador.

CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva muy fuerte y significativa entre las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en el consorcio Minero Horizonte S.A. Pataz, pues el coeficiente de correlación Tau-B de Kendall es 0.911 y un p valor de 0.000 menor que 0.05, es decir, que a mejores prácticas laborales responsables mejor será la gestión del talento humano.
- El nivel de las prácticas laborales responsables según las percepciones de los trabajadores es alto en un 52.2%, debido a que el Consorcio Minero Horizonte cuenta con un buen sistema de retribución, contratación, formación y desarrollo de carrera profesional, seguridad en el trabajo, tiempo y conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades y relaciones laborales internas, por lo que estas promueven un buen nivel de prácticas laborales responsables.
- El nivel de gestión del talento humano según la percepción de los trabajadores es alto en un 46.4%, debido a que los trabajadores consideran que administrar el talento humano de forma adecuada se convierte en algo indispensable para el éxito del Consorcio Minero Horizonte S.A.
- Existe relación positiva considerable, muy fuerte y significativa entre las dimensiones de las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano, pues el coeficiente de Tau-B de Kendall se ubicó entre 0.612 y 0.883 con un p valor de 0.000 menor que 0.05, es decir a mejores dimensiones en las prácticas laborales responsables mejor será la gestión del talento humano.

RECOMENDACIONES

El trabajo es un elemento importante para la consecución de la sostenibilidad, además de una parte esencial en el desarrollo humano, la justicia social y la estabilidad, por lo tanto luego de la presentación de resultados se sugiere las siguientes recomendaciones al Consorcio Minero Horizonte S.A.

- Debido a que existe una relación positiva entre las variables, se recomienda abrir ambientes participativos, estimulantes y no discriminatorios que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral para todos, esto llevara a mejorar la gestión del talento humano del consorcio minero.
- Se recomienda implementar canales de información, actividades que mejoran la relación familia, trabajo y ocio, creación de guarderías para los hijos de los funcionarios y una contratación responsable y que no presente ningún tipo de discriminación.
- La gestión del talento humano debe ejecutar actividades que tienen como objeto incrementar las capacidades del equipo humano por medio de acciones como la formación permanente de los colaboradores
- La importancia de las relaciones positivas entre las dimensiones de las variables se debe orientar al área de RR.HH. en apoyar a la creación de comités de ética, conformados por grupos de personas multidisciplinares e integrales, en principio, garantizar una gestión transparente, así mismo plantear y definir códigos éticos y de conducta que garanticen la fidelización del colaborador.

REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2019). *Prácticas socialmente responsables en la Gestión Humana: Caso empresa de Supermercado y Tienda Retail*. (Tesis de licenciatura) Universidad de Casa Grande, Guayaquil, Ecuador.
- Cáceda, E. (2019). *La gestión del talento humano y el clima organizacional de una corporación de la ciudad de Trujillo, año 2019*. (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Calderón, D. y Facho, R. (2017). *Gestión de Talento Humano por competencias un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel Gloria Plaza de la ciudad de Chiclayo – Región Lambayeque*. (Tesis de licenciatura) Universidad de Lambayeque, Chiclayo, Perú.
- Cueva, H. (2021). *El concurso de buenas prácticas laborales y la responsabilidad social en el Ministerio de Trabajo, Trujillo, periodo 2018 – 2019*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- ESAN (2018). *El plan de carrera como estrategia organizacional*. Revista Conexión ESAN, Lima, Perú.
- Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *La Libertad fue escogida por el Ministerio de Trabajo para difundir el concurso de Buenas Prácticas Laborales*. Ministerio de Trabajo
- Hernández, C., Fernández, R., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*, 5ta. México: McGraw Hill.
- Ministerio de Recursos Humanos. (2021). *Buenas prácticas laborales*. Gobierno de Singapur.
- Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo. (2022) *Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial – Perú Responsable*. Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo.
- Morales, O. y Salazar, K. (2021). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para disminuir riesgos laborales en la I.E. N° 22305, Ica, 2021*. (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Ordoñez, Z. (2021). *Gestión Humana y su relación con la Responsabilidad social primaria en la Gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021*. (Tesis de Maestría) Universidad Continental, Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) *Prácticas Responsables en el Lugar de Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Pérez, M. (2019). *Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Pumacajia, D. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Master con G.S. E.I.R.L. – Juliaca, periodo 2017*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Rojas, S. y Vílchez, M. (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 licenciatura) Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Silverman, J. (2018). *La importancia de las mejores prácticas*. Recuperado de: Prialto
- Solis, A. y Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú.
- Taltavull, F. (2017) *Prácticas Responsables de Gestión de Recursos Humanos*. (Tesis de Licenciatura) Universitat de les Illes Balears, Mallorca. España.
- Vera, R. (2018). *El Talento Humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Yokohama, P. (2017). *Prácticas laborales*. Informe de Actividades del ejercicio de 2017.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Buen día estimado (a), a continuación, le presentamos un cuestionario, que servirá para una investigación, esperamos que complete con información valiosa para este proyecto, se agradece de antemano que complete las siguientes preguntas

Sexo: _____

Edad: _____

A continuación, marque las opciones que considere mejor.

Nº	Retribución	1	2	3	4	5
1	¿El Consorcio Minero Horizonte S.A. proporciona beneficios sociales?					
	Contratación	1	2	3	4	5
2	¿En el Consorcio Minero Horizonte S.A. los procesos de reclutamiento son iguales para todos?					
3	¿En el Consorcio Minero Horizonte S.A. ofrecen diferentes tipos de contrataciones?					
	Formación y Desarrollo de Carrera Profesional	1	2	3	4	5
4	¿Considera que hay posibilidad de hacer desarrollo de carrera profesional en Consorcio Minero Horizonte S.A.?					
5	¿Considera que le brindan planes de formación y desarrollo de carrera?					
	Seguridad en el Trabajo	1	2	3	4	5
6	¿Considera que en la empresa se realiza la prevención de riesgos de Seguridad y salud en el trabajo?					
7	¿Considera que labora en un ambiente seguro?					
8	¿Usted cuenta con los materiales de protección requeridos para realizar su trabajo?					
	Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar	1	2	3	4	5
9	¿Sobrepasa su tiempo de trabajo con frecuencia?					

10	¿Prolonga su jornada sobre la reglamentaria?					
	Discriminación e igualdad de oportunidades	1	2	3	4	5
11	¿Considera que existe igualdad de oportunidades en su centro de trabajo?					
12	¿Considera que en su centro de trabajo existe discriminación?					
	Relaciones laborales internas	1	2	3	4	5
13	¿Considera que existen buenas relaciones laborales en la empresa?					
14	¿Considera que hay flexibilidad de permisos dentro de la empresa?					
15	¿Considera que existe un buen dialogo en la empresa?					
16	¿Considera que escuchan sus opiniones y respetan sus decisiones en la empresa?					

Nº	Capital intelectual	1	2	3	4	5
1	¿El Consorcio Minero Horizonte S.A. brinda cursos y/o capacitaciones a los empleados?					
2	¿El Consorcio Minero Horizonte S.A. suele considerar un pilar importante su aporte intelectual en el trabajo?					
3	¿Sus conocimientos le son útiles para desarrollar sus funciones cotidianas en el trabajo?					
4	¿Consideras que, en Consorcio Minero Horizonte S.A. para contratar personal, se busca gente con capacidad de análisis y experiencia?					
5	¿El Consorcio Minero Horizonte S.A. valora que el personal posea la capacidad de resolver de problemas?					
6	¿Consideras que las funciones asignadas contribuyen con la consecución de objetivos del Consorcio Minero Horizonte S.A.?					
	Evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
7	¿Se deja en claro las funciones que debes desempeñar en tu puesto de trabajo?					

8	¿La experiencia obtenida en anteriores trabajos le es útil para cumplir sus funciones actuales?					
9	¿Tienes en claro las tareas que debe realizar en el día a día?					
10	¿Sueles aportar ideas o soluciones que beneficien al Consorcio Minero Horizonte S.A.?					
11	¿Consideras que tus habilidades vienen mejorando conforme desempeñas tus funciones laborales?					
12	¿Las habilidades obtenidas en anteriores trabajos sirven para revertir situaciones adversas que se le presentan en el día a día?					
13	¿Consideras justa la carga laboral que actualmente tienes en el Consorcio Minero Horizonte S.A.?					
14	¿Consideras que tienes oportunidades para desarrollarte y seguir una línea de carrera?					
15	¿Te sientes conforme con las funciones que realizas en tu puesto?					
	Compensación	1	2	3	4	5
16	¿Considera que su sueldo en relación con el trabajo que realiza en la escuela es el adecuado?					
17	¿Se cumple con las prestaciones (vacaciones, aguinaldo, días festivos, etc.) ofrecidas en el Consorcio Minero Horizonte S.A.?					
18	¿Te encuentras satisfecho con tu salario actual?					
19	¿Te sientes motivado y te gusta realizar las funciones que desarrollas en el Consorcio Minero Horizonte S.A.?					
20	¿Se le recompensa por realizar su trabajo de manera eficiente?					
21	¿Se le incentiva para el cumplimiento de metas del Consorcio Minero Horizonte S.A.?					
	Capital humano	1	2	3	4	5

22	¿En el Consorcio Minero Horizonte S.A. se fomenta el trabajo en equipo?					
23	¿En el Consorcio Minero Horizonte S.A. se valora la creatividad de sus empleados?					
24	¿Consideras que para el Consorcio Minero Horizonte S.A. es trascendental que los empleados cuenten con una capacidad de iniciativa y pensamiento?					
25	¿Consideras que para el Consorcio Minero Horizonte S.A. es importante la formación académica de los empleados?					
26	¿Se le brinda la información requerida para el cumplimiento de sus funciones de manera oportuna?					

Anexo 2. Confiabilidad del instrumento

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2018); el cálculo de confiabilidad que se obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.85$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad buena, que permitió determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alpha de Cronbach	Nº de Elementos
,988	42

Anexo 3.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Mg Vidalon Moreno Rosa Beatriz con I.D N°: 000000747, especialista en ADMINISTRACION, ostento el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACION y ejerzo la carrera profesional en ADMINISTRACION. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de la tesis "Las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en trabajadores del consorcio MINERO HORIZONTE S.A. Pataz año 2022" que será aplicado en el mes de enero 2022 – Julio 2022, en el desarrollo de la investigación por las alumnas Br. Vértiz Aguirre, Gloria Adith y Br. Rivero Quiliche, Stephanie Elizabeth

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				x
2	El instrumento evidencia al problema a solucionar.				x
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				x
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				x
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				x
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				x
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información				x

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4= Excelente

Observaciones: Ninguna

Trujillo, 28 de agosto de 2022.



Mg Vidalon Moreno Rosa Beatriz

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Mg Fiestas Dejo Iris Paola, con I.D N°: 000222231, especialista en ADMINISTRACION Y NEGOCIOS, ostento el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS y ejerzo la carrera profesional en ADMINISTRACION. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de la tesis "Las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en trabajadores del consorcio MINERO HORIZONTE S.A. Patate año 2022" que será aplicado en el mes de enero 2022 – Julio 2022, en el desarrollo de la investigación por las alumnas Br. Vértiz Aguirre, Gloria Adith y Br. Rivero Quiliche, Stephanie Elizabeth. Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				x
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar.				x
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				x
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				x
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				x
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				x
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información				x

1= Deficiente 2= Regular 3= Bueno 4= Excelente

Observaciones: Ninguna

Trujillo, 25 de agosto de 2022.


 Fiestas Dejo Iris Paola

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Mg García Gutti, Alan Enrique con I.D N°: 000060713, especialista en FINANZAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN, ostento el grado de MASTER EN EDUCACION y ejerzo la carrera profesional en ECONOMISTA. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de la tesis "Las prácticas laborales responsables y la gestión del talento humano en trabajadores del consorcio MINERO HORIZONTE S.A. Pataz año 2022" que será aplicado en el mes de enero 2022 – Julio 2022, en el desarrollo de la investigación por las alumnas Br. Vértiz Aguirre, Gloria Adith y Br. Rivero Quiliche, Stephanie Elizabeth

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				x
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar.				x
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				x
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				x
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				x
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				x
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información				x

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4 = Excelente

Observaciones: Ninguna

Trujillo, 20 de agosto de 2022.


 Mg García Gutti, Alan Enrique