



**“RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS DE
MEDIANA MINERÍA”**

**Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener
el grado de Magíster en Organización y Dirección de Personas**

Por:

Ricardo Ernesto Balarezo Cardoza

Israel Gustavo Ramos Hidalgo

Walter Fabrizio Rendón Morán

Ronald Iván Rey Traverso

Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas

Lima, Diciembre 2014

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO	xxvii
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. La minería Peruana	1
1.1.1. Características generales del sector:	1
1.1.2. Retos de la gestión de recursos humanos en el sector de minería	4
1.2. Problema de investigación	8
1.3. Objetivos de investigación	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4. Justificación.....	10
1.5. Alcances y limitaciones.....	10
1.5.1. Alcances	10
1.5.2. Limitaciones	10
1.6. Contenido de la tesis	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Talento humano.....	13
2.2. Rotación y retención del talento humano	14
2.2.1. Clasificación de rotación	14
2.2.2. Retención:	18
2.3. Modelos de rotación	18
2.3.1. Modelo de March y Simon (1958).....	19
2.3.2. Modelo de Porter Y Steers (1973).....	21
2.3.3. Modelo de Mobley y sus versiones simplificadas (1977).....	21
2.3.4. Modelo de Price (1977)	23
2.3.5. Modelo de Mobley, Griffeth, Hand y Meglino (1979)	24
2.3.6. Modelo de Steers & Mowday (1981)	25
2.3.7. Modelo Price y Mueller (1981).....	26
2.3.8. Modelo de Jaros, Jermier, Koehler y Sincich (1993)	26
2.3.9. Modelo de Lee y Mitchell (1994)	28
2.3.10. Modelo de Thatcher, Stepina Y Boyle (2002)	31
2.3.11. Modelo RETEN de Luna y Camps (2003).....	31

2.3.12. Modelo de Peterson (2004)	32
2.4. Compromiso Organizativo	36
2.4.1. Compromiso	37
2.4.2. Compromiso como un constructo formado por tres dimensiones, factores promotores y consecuencias	37
2.4.3. Factores promotores del compromiso organizativo	39
2.4.4. Consecuencias del compromiso organizativo	39
2.4.5. Encuesta del modelo de Allen y Meyer	40
2.5. Prácticas de gestión humana relacionadas con la retención de empleados en la organización	42
2.6. Modelo propuesto.....	45
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	48
3.1. Enfoque metodológico	48
3.2. Nivel de la Investigación.....	48
3.3. Estrategia de investigación.....	48
3.4. Proceso de investigación	49
3.5. Diseño de la Investigación	53
3.5.1. Del lugar de Estudio	53
3.5.2. Acceso y establecimiento de una línea de comunicación.....	53
3.5.3. Obtención de datos.....	53
3.5.4. Del Protocolo de Entrevistas	54
3.5.5. Validación de contenido de la guía de entrevista	54
3.5.6. Planificación de las Entrevistas	55
3.6. Recolección de datos.....	57
3.7. Procesamiento de datos cualitativos.....	58
3.7.1. Análisis de Datos	58
3.8. Confiabilidad y Validación de los Hallazgos.....	59
3.8.1. Confiabilidad	59
3.8.2. Validez Interna	60
3.8.3. Validez Externa	61

CAPITULO IV. PRÁCTICAS, COMPROMISO Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	62
4.1. Caso La Arena S.A.....	62
4.1.1. Perfil y breve descripción de la empresa	62
4.1.2 Prácticas de talento humano	67
4.1.3. Compromiso.....	79
4.1.4 Retención del talento en la arena s.a.....	81
4.2 Caso: Gold Fields La Cima S.A.....	82
4.2.1. Perfil y breve descripción de la empresa	82
4.2.2. Prácticas de talento humano	85
4.2.3. Compromiso.....	96
4.2.4. Retención del talento en Gold Fields la Cima s.a.	98
4.3. Caso Volcan Compañía Minera S.A.A	100
4.3.1. Perfil y breve descripción de la empresa.	100
4.3.2. Prácticas de talento humano	105
4.3.3. Compromiso.....	116
4.3.4. Retención del Talento Humano	117
CAPÍTULO V. ANÁLISIS TRANSVERSAL DE LOS CASOS DE ESTUDIO	120
5.1 Principales prácticas de gestión humana por tipo de componente	120
5.1.1. En relación con el componente afectivo del compromiso organizativo: ..	120
5.1.2.En relación con el componente de continuidad del compromiso organizativo:	121
5.1.3.En relación con el componente normativo del compromiso organizativo:	121
5.2. Factores presentes en los tres casos	122
5.3. Factores que ocurrieron en dos de los casos	122
5.4. Marco conceptual final detallado	123
CONCLUSIONES.....	128
6.1 Conclusiones	128
6.2 Implicancias prácticas	129
6.3 Futuras prácticas.....	129
ANEXOS.....	131
BIBLIOGRAFÍA.....	174

RESUMEN EJECUTIVO



Maestría en:

Magister en Organización y dirección de Personas

**Título de la
Tesis**

**Retención del talento humano en empresas de mediana
minería**

Autores:

Balarezo Cardoza Ricardo Ernesto
Ramos Hidalgo Israel Gustavo
Rendo Moran Walter Fabrizio
Rey Traverso Ronald Iván

RESUMEN

Siendo conocedores de que el sector mineros uno de los principales ejes de la economía peruana y que para lograr mantenernos competitivos a nivel internacional es necesario enfocarnos en las personas que hacen posible que la mina sea un potenciador, siendo este sector muy particular por sus propias costumbres y peculiaridades, por lo que es necesario que en el sector minero peruano se identifique qué tipo de prácticas de gestión del talento humano logran un mayor impacto en el compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano en empresas de mediana minería, en ese sentido nos hemos planteado los siguientes objetivos:

- Identificar las prácticas de gestión humana que influyen directamente sobre el componente afectivo del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano en empresas de mediana minería.
- Identificar las prácticas de gestión humana que influyen directamente en el componente normativo del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano en empresas de mediana minería.
- Identificar las prácticas de gestión humana que influyen en el componente de continuidad del compromiso organizativo y en la disminución de la intención de abandono del talento humano en empresas de mediana minería.
- Diferenciar entre las empresas materia de estudio el tipo de prácticas de gestión humana que son más importantes para el talento humano de cada una de estas.
- Establecer la relación entre los factores asociadas a las experiencias laborales y las relacionadas a las experiencias con la organización y los componentes afectivos, normativo y de continuidad del compromiso organizativo.

A fin de identificar que prácticas de gestión de talento humano logran un mayor impacto en el compromiso organizativo procedimos a realizar entrevistas semi estructuradas y entrevistas a profundidad al talento humano y a los gestores del talento humano respectivamente en la empresa minera La Arena SAC, Goldfield SA y Volcan S.A.A, los resultados obtenidos fueron analizados e interpretados. Lo que nos permitió concluir que:

Los modelos de retención usados en las empresas de mediana minería buscan influir en el compromiso organizativo y se relacionan más con los componentes afectivos y de continuidad;

Adicionalmente se evidenció que las prácticas de recursos humanos son comunes en las empresas que forman parte de este estudio y según el componente tenemos:

En el componente afectivo resaltan más las prácticas de gestión de recursos humanos relacionadas a clima laboral, la percepción de la empresa y conciliación entre vida personal y laboral.

En el componente de continuidad resaltan más las prácticas de gestión de recursos humanos relacionadas con la retribución y participación del trabajador en las decisiones de la empresa.

En el componente normativo resaltan más las prácticas de gestión de recursos humanos relacionadas a líneas de carrera junto a preparación y desarrollo con la intención de asumir más responsabilidades en el futuro.