TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ASOCIACIÓN DE MINEROS ARTESANALES PEPAS DE ORO DE PAMPAMARCA (APURÍMAC - PERÚ), 2024"

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:
Jenifer Sucantaipe Contreras (0000-0003-3945-2453)

Asesor:
Félix José Colina Ysea (0000-0002-6651-3509)

Lima – Perú
2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 26 de febrero del 2026.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	**DR. HUGO JESÚS SALAS CANALES**
Miembro 1	**DR. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO**
Miembro 2	**DR. ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ASOCIACIÓN DE MINEROS ARTESANALES PEPAS DE ORO DE PAMPAMARCA (APURÍMAC-PERÚ), 2024"
CON CÓDIGO DE REGISTRO DE PROYECTO: N° PRE-1-2024-01187.

Presentado por la bachiller
JENIFER SUCANTAIPE CONTRERAS
Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:
Dr. FELIX JOSÉ COLINA YSEA

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de la estudiante de la Carrera de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS en** la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	**JENIFER SUCANTAIPE CONTRERAS**		
Nota (en letras):	15 (quince)		
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

DR. HUGO JESÚS SALAS CANALES
Presidente(a) del Jurado

Dr. FELIX JOSÉ COLINA YSEA
Asesor(a)

DR. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 1

DR. ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 20 de marzo del 2026

Señor,
Dr. Percy Mayta Tristan

Vicerrectorado de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Sucantaipe Contreras Jenifer, egresada de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Colina Ysea Felix José, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ASOCIACIÓN DE MINEROS ARTESANALES PEPAS DE ORO DE PAMPAMARCA (APURÍMAC-PERÚ), 2024", sustentado para obtener el título/grado de Licenciada es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
Sucantaipe Contreras, Jenifer
DNI: 73885746



Firma del asesor de tesis
Colina Ysea Felix José
DNI: 003312384

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Mineros Artesanales Pepas de Oro de Pampamarca (Apurímac - Perú), 2024

Autores. Jenifer Sucantaipe Contreras

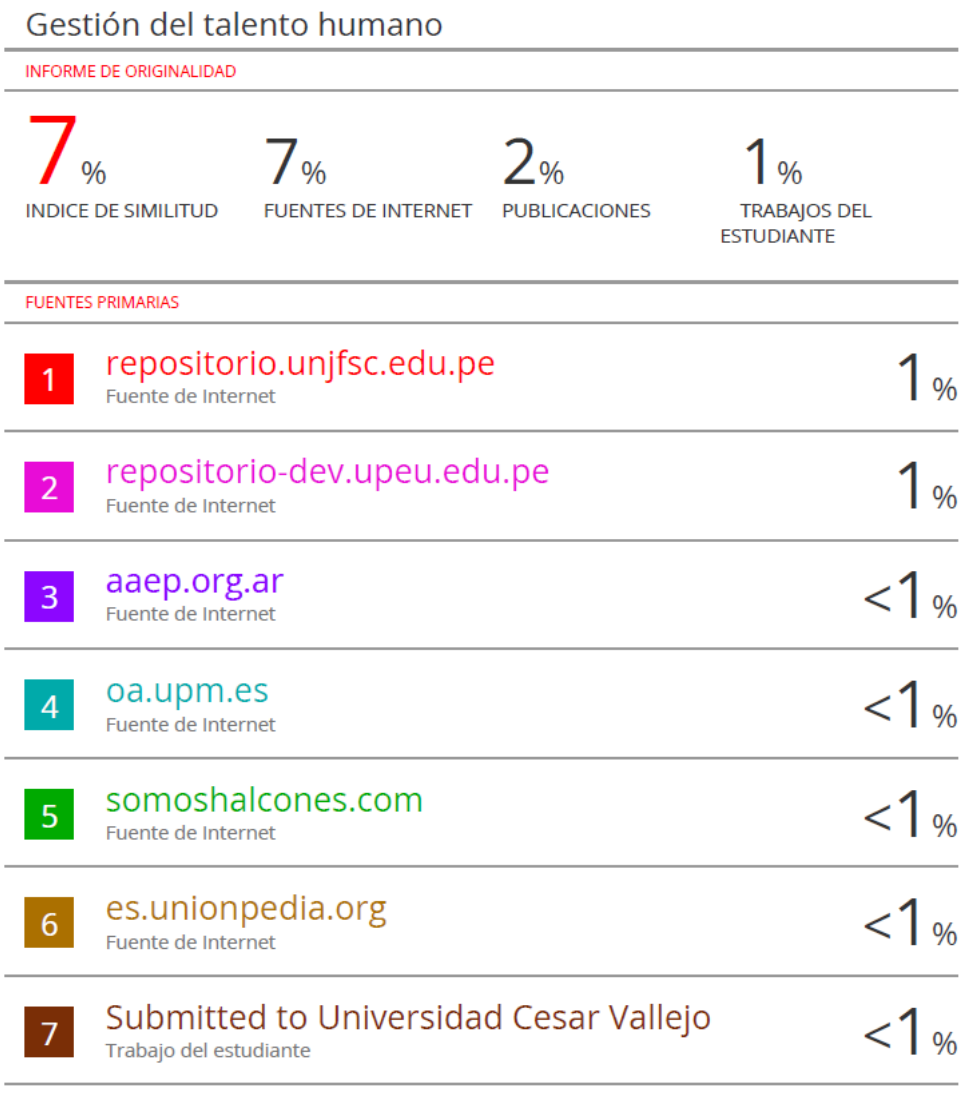
Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2915255701)

Código de registro. PRE-1-2024-01187

Resultado de la evaluación. 7%

Revisado por. Herlyss Leonel Sovero Navarro.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Gestión del talento humano

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%	7%	2%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio-dev.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	aaep.org.ar Fuente de Internet	<1%
4	oa.upm.es Fuente de Internet	<1%
5	somoshalcones.com Fuente de Internet	<1%
6	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de la asociación de mineros artesanales pepas de oro de Pampamarca (Apurímac-Perú), 2024

Human talent management and job satisfaction among employees of the Pampamarca Gold Mining Association (Apurímac, Peru), 2024

Jenifer Sucantaipe Contreras
Universidad Científica del Sur, Grupo de Investigación "Interdisciplinary Research in Business Sciences". Lima, Perú
ORCID: 0000-0003-3945-2453

Félix José Colina-Ysea *
.Universidad Científica del Sur, Grupo de Investigación "Interdisciplinary Research in Business Sciences". Lima, Perú
Universidad Tecnológica del Perú, Lima-Perú.
ORCID: 0000-0002-6651-3509

Resumen- El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Mineros Artesanales Pepas de Oro de Pampamarca (Apurímac–Perú), durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 250 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 152 trabajadores mediante muestreo probabilístico.

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado un cuestionario estructurado con escala de Likert, validado mediante juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se determinó a través del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,820 para la variable gestión del talento humano y 0,841 para la variable satisfacción laboral, lo que evidencia un nivel alto de consistencia interna en ambas variables. El procesamiento de los datos se realizó con el software IBM SPSS versión 24.0, aplicándose la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados justificaron el uso del coeficiente Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral ($r = 0,769$; $p < 0,05$). Asimismo, se identificaron relaciones significativas entre las dimensiones capacitación ($r = 0,624$), remuneración ($r = 0,719$) y estrategias de retención ($r = 0,745$) con la satisfacción laboral. Se concluye que una gestión adecuada del talento humano influye favorablemente en el bienestar, compromiso y permanencia de los colaboradores, constituyéndose en un factor clave para el fortalecimiento organizacional y la sostenibilidad de la asociación minera artesanal.

Palabras claves: Gestión del talento humano; satisfacción laboral; recursos humanos; capacitación laboral; remuneración; retención del personal; condiciones de trabajo; bienestar laboral; minería artesanal; clima organizacional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Abstract-- This study aimed to determine the relationship between human talent management and job satisfaction among employees of the Pepas de Oro Artisanal Miners Association of Pampamarca (Apurímac, Peru) during 2024. The research employed a quantitative, basic, non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 250 employees, from which a sample of 152 workers was selected using probabilistic sampling.

The data collection technique was a survey, and the instrument used was a structured questionnaire with a Likert scale, validated by expert review. The instrument's reliability was determined using Cronbach's alpha coefficient, yielding a value of 0.820 for the human talent management variable and 0.841 for the job satisfaction variable, demonstrating a high level of internal consistency for both variables. Data processing was performed using IBM SPSS version 24.0 software, applying the Kolmogorov-Smirnov normality test. The results of this test justified the use of Spearman's rho coefficient for hypothesis testing.

The results showed a positive and significant relationship between human talent management and job satisfaction ($r = 0.769$; $p < 0.05$). Significant relationships were also identified between the dimensions of training ($r = 0.624$), compensation ($r = 0.719$), and retention strategies ($r = 0.745$) and job satisfaction. It is concluded that effective human talent management favorably influences employee well-being, commitment, and retention, making it a key factor for organizational strengthening and the sustainability of the artisanal mining association.

Keywords: Human talent management; job satisfaction; human resources; job training; compensation; employee retention; working conditions; employee well-being; artisanal mining; organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

La minería artesanal es una actividad económica importante en varias partes del Perú, sobre todo en zonas altoandinas, donde es una de las principales fuentes de empleo e ingresos para la población. En ese contexto, la Asociación de Mineros Artesanales Pepas de Oro de Pampamarca (A.M.A.P.O.P.), ubicada en la región Apurímac, provincia de Aymaraes, distrito de Cotaruse, es una asociación creada por los comuneros de la zona en el año 2019 dedicada a la explotación artesanal de oro, con aproximadamente 250 socios mineros, trabajadores y administrativos. Su estructura organizativa se compone de una junta directiva presidida, vicepresidida, secretariada, tesorerada y vocales que dirigen la parte operativa, administrativa y social de la asociación, y comités internos de seguridad, medioambiente y relaciones comunitarias.

Los miembros de la A.M.A.P.O.P. trabajan en unas condiciones laborales extremas, con jornadas muy largas, en altura, en frío y con los riesgos inherentes a la minería artesanal. Estas condiciones exigen no solo el cumplimiento de normas técnicas y de seguridad, sino también una gestión de talento humano que asegure el bienestar, la motivación y la permanencia de los trabajadores en la empresa. En este contexto, la gestión del talento humano deja de ser una función administrativa para convertirse en un elemento estratégico para la sostenibilidad de la organización, como ya advierten organismos internacionales cuando señalan que el factor humano es la clave para hacer frente a los retos actuales de las organizaciones y garantizar su futuro [1]

A nivel global y local, la literatura muestra que una mala gestión del talento humano se relaciona con altos índices de rotación, desmotivación, bajo compromiso organizacional y caída de la productividad, sobre todo en sectores con condiciones laborales difíciles como la minería [2], [3]. También se ha encontrado que factores como la capacitación continua, la remuneración justa y las políticas de retención impactan directamente en la satisfacción laboral, que se define como el nivel de bienestar o conformidad que sienten los trabajadores con respecto a su trabajo y la empresa [4], [5].

En el Perú, el crecimiento sostenido del sector minero, que abarca también la pequeña minería, ha puesto de manifiesto deficiencias en la gestión del capital humano. De acuerdo con cifras oficiales, la minería se posiciona como una de las actividades con mayor dinamismo empresarial. Sin embargo, este crecimiento no necesariamente se traduce en una mejora de las condiciones laborales ni en un aumento en la satisfacción de los trabajadores [6]. En pequeñas minas artesanales como la A.M.A.P.O.P., las brechas existentes se manifiestan en problemas recurrentes tales como la rotación de personal, el ausentismo, las quejas relacionadas con la salud ocupacional y las percepciones de desmotivación. Estos factores impactan negativamente en el clima organizacional y en el desempeño colectivo.

Desde una perspectiva teórica, tanto autores clásicos como contemporáneos coinciden en que la gestión del talento humano debe concebir a los empleados como socios estratégicos, quienes contribuyen valor a través de sus

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis