Universidad Nacional Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORIMAYO SERVICIOS MINEROS S.A.C, LIMA, 2022

Línea de investigación:
Desarrollo empresarial

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de Alta Dirección

Autor

López Flórez, Patrick Wilder

Asesor

Sánchez Camargo, Mario Rodolfo

ORCID: 0000-0002-3368-9102

Jurado

Santiago saturnino, Patricio Aparicio

Tejada Estrada, Gina Coral

Bazan Briceño, Jose Luis

Lima - Perú

2025

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORIMAYO SERVICIOS MINEROS S.A.C, LIMA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%	25%	2%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
6	documentop.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORIMAYO SERVICIOS MINEROS S.A.C, LIMA, 2022.

Línea de investigación:
Desarrollo empresarial

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de Alta Dirección

Autor:
López Flórez, Patrick Wilder

Asesor:
Sánchez Camargo, Mario Rodolfo
(ORCID: 0000-0002-3368-9102)

Jurado:
Santiago saturnino, Patricio Aparicio
Tejada Estrada, Gina Coral
Bazan Briceño, Jose Luis

Lima-Perú
2025

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN....6

RESUMO....6

I. INTRODUCCIÓN....7

1.1 Planteamiento del problema....8

1.2 Descripción del problema....9

1.3 Formulación del problema....12

1.3.1 Problema general....14

1.3.2 Problema Específicos....14

1.4 Antecedentes....14

1.5 Justificación de la Investigación....14

1.6 Limitaciones de la investigación....23

1.7 Objetivos de la Investigación....24

1.7.1 Objetivo general....24

1.7.2 Objetivos específicos....24

1.8 Hipótesis....24

II MARCO TEÓRICO....24

2.1 Marco conceptual....25

III MÉTODO....25

3.1 Tipo de investigación....35

3.2 Población y muestra....36

3.3 Operacionalización de variables....37

3.4 Instrumentos....40

3.5 Procedimientos 42

3.6 Análisis de datos 43

3.7 Consideraciones éticas 44

IV RESULTADOS 46

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 46

VI. CONCLUSIONES 54

VII. RECOMENDACIONES 58

VIII. REFERENCIAS 59

IX. ANEXOS 60

Anexo A. Matriz de consistencia 70

Anexo B. Validación de instrumentos 70

Anexo C. Confiabilidad de instrumentos 71

Anexo D. Instrumento de medición 84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores de Corimayo Servicios Mineros SAC 37

Tabla 2 Operacionalización de la variable 1 – Gestión por competencias.....39

Tabla 3 Operacionalización de la variable 2 – Desempeño laboral 40

Tabla 4 Distribución de la frecuencia de la variable 1: Gestión por competencias.....46

Tabla 5 Distribución de frecuencia de la dimensión: Selección de personal 47

Tabla 6 Distribución de la frecuencia de la dimensión: Formación y Desarrollo 48

Tabla 7 Distribución de la frecuencia de la dimensión: Sistemas de compensación.....49

Tabla 8 Coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión por competencias y desempeño laboral..... 50

Tabla 9 Coeficiente de correlación de Spearman entre selección de personal y desempeño laboral 51

Tabla 10 Coeficiente de correlación de Spearman entre formación y desarrollo y desempeño laboral..... 52

Tabla 11 Coeficiente de correlación de Spearman entre sistemas de compensación y desempeño laboral..... 53

Tabla 12 Expertos durante la evaluación de los instrumentos de la variable 1. Gestión por competencias 71

Tabla 13 Expertos durante la evaluación de los instrumentos de la variable 2. Desempeño laboral 71

Tabla 14 Fiabilidad de la Gestión por Competencias..... 84

Tabla 15 Fiabilidad del Desempeño laboral..... 85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de barras de la variable 1: Gestión por competencias 46

Figura 2 Diagrama de barras de la dimensión: Selección de personal 47

Figura 3 Diagrama de barras de la dimensión: Formación y Desarrollo 48

Figura 4 Diagrama de barras de la dimensión: Sistemas de compensación 49

RESUMEN

Objetivo. Determinar cuál es la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022. **Método**. La presente tesis titulada: "Gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC" se vincula con el paradigma positivista porque se utilizará estadísticos para la contratación de las hipótesis planteadas. El trabajo de investigación es de tipo correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte trasversal. La población la conforma 216 trabajadores en general de la empresa y para ella la muestra se realizará para 138 trabajadores. **Resultados**. En la dimensión 1 denominada selección de personal señalaron estar muy de acuerdo con la selección de personal en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC con un 31.88% e indican que están en muy desacuerdo un 12.32% con la selección de personal de la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC. En la variable 1 denominada gestión por competencias señalaron estar muy de acuerdo con la gestión por competencias en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC con un 36.23% e indican que están en muy desacuerdo un 3.62% con la gestión por competencias de la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC. **Conclusiones**. Se concluye que existe una correlación alta entre la variable 1 gestión por competencias y la variable 2 desempeño laboral de 0.919 y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre la gestión por competencias y desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión por competencias, desempeño laboral y selección de personal.

RESUMO

Mirar. Determinar a relação entre gestão por competências e desempenho profissional na empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022. **Método**. Esta tese intitulada: "Gestão por competências e desempenho profissional na empresa Corimayo Servicios Mineros SAC" está vinculada ao paradigma positivista porque serão utilizadas estatísticas para contrair as hipóteses propostas. O trabalho de pesquisa é do tipo correlacional, abordagem quantitativa e desenho transversal não experimental. A população é composta por 216 trabalhadores gerais da empresa e para isso a amostra será feita por 138 trabalhadores. **Resultados**. Na dimensão 1 denominada seleção de pessoal, indicaram que concordam fortemente com a seleção de pessoal na empresa Corimayo Servicios Mineros SAC com 31,88% e indicam que discordam fortemente 12,32% com a seleção de pessoal na empresa Corimayo Servicios Mineros SAC. Na variável 1 denominada gestão por competências, indicaram que concordam fortemente com a gestão por competências na empresa Corimayo Servicios Mineros SAC com 36,23% e indicam que discordam fortemente com 3,62% com a gestão por competências da empresa Corimayo Servicios Mineros SAC. **Conclusões**. Conclui-se que existe uma alta correlação entre a variável 1 gestão por competências e a variável 2 desempenho no trabalho de 0,919 e a hipótese alternativa é aceita, ou seja, existe uma relação significativa entre a gestão por competências e o desempenho no trabalho.

Palavras-chave: Gestão por competências, desempenho profissional e seleção de pessoal.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones es importante el uso apropiado de la gestión por competencias de los colaboradores que le permita aprovechar todo su potencial y con ello lograr los objetivos trazados ya sea en corto, mediano y largo plazo. La gestión por competencias es un instrumento importante para la conducción de los recursos humanos de una compañía ya que ayudar en el ordenamiento estratégico y además de un uso adecuado de las competencias de los trabajadores.

Es relevante indicar la importancia del desempeño laboral de los colaboradores ya que se plantea un mejoramiento hacia los colaboradores donde se ejercer mayor énfasis en una mejor capacitación, educación y enseñar los avances tecnológicos, lo cual permite un avance en el ámbito personal y además en la compañía ya que adquiere mejores herramientas para su uso lo cual genera un beneficio mutuo. Se hace la pregunta del cómo las empresas poseen una mayor falta respecto a su desempeño laboral por el motivo que los trabajadores en su labor en la compañía no ejercen correctamente con las aptitudes y actitudes en el área que esta solicitado, en ese aspecto, el presente trabajo de investigación consiste en ir conociendo el impacto de los elementos de la dimensión selección de personal, formación – desarrollo y sistemas de compensación.

Es por ello la gestión por competencias y desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C, es una investigación de gran importancia ya que busca la mejora continua de los trabajadores de la compañía con el propósito del cumplimiento idóneo de los objetivos organizacionales; es importante para ello contar con colaboradores que demuestren amplias competencias laborales relacionadas al desarrollo del conocimiento, ya que con ello se espera un mejor procedimiento en los procesos de aprendizaje.

1.1 Planteamiento del problema

La gestión, está influenciada por varios sucesos que se relacionan con la productividad mediante el trabajo y como también en su rendimiento, cuya competencia impacta de forma natural en la satisfacción de los colaboradores internos de la compañía.

Otras investigaciones dan a conocer que la única manera de diferenciarse de otras compañías sea mediante la calidad de sus trabajadores. De tal forma que los modelos de gestión organizacional son primordiales en sus trabajadores, para así crecer como compañía. Para ello la Gestión por competencias, se ratifica como un modelo de gestión organizacional, que innova y da como respuesta a los retos que se da en estos tiempos.

Para Alles (2015), nos explica que la gestión por competencias es un procedimiento aplicado hacías las tareas para la conducción de los recursos humanos de una compañía y con ello ordenar la estrategia de negocio, el diseño correcto del modelo de competencias es muy favorable para la empresa y como para los trabajadores.

El Desempeño laboral, es un estudio que plantea un mejoramiento continuo de los trabajadores donde se debe incorporar una mejor educación, capacitación y tecnología, lo cual ayude a un progreso en el personal que labora la empresa, la cual serán ambos beneficiados.

Según Chiavenato (2000) indica que el desempeño, vendría a ser las participaciones y actuaciones que se nota en los colaboradores que son notables para el cumplimiento de las metas de la compañía. Concluye que una correcta actuación en el desempeño generaría un incremento en sus fortalezas que tiene una empresa.

En Sudáfrica, la escasez de habilidades en categorías ocupacionales básicas en la industria minera de Sudáfrica ha alcanzado proporciones de crisis. La razón de esto es que la demanda de personas calificadas supera la oferta. (Van der Walt y Thasi, 2020).

En síntesis, los trabajadores tienen sobrecarga en sus deberes y para poder frenar ello se debe elaborar un estudio en referencia al estrés laboral de los trabajadores perjudicados por una falta de habilidades en determinadas minas de oro.

En Finlandia, se identifica las competencias que tienen los gerentes de proyecto enfocados a la construcción en la cual deben de poseer para cumplir sus labores con éxito. Para ello, se empleó un enfoque conductual humano en el que el comportamiento de los directores de proyecto en su trabajo diario era la principal fuente para comprender sus competencias. (Moradi et al., 2020).

En conclusión, se tiene que evaluar las competencias que poseen los gerentes de los proyectos que se van a realizar de manera que así puedan lograr sus objetivos trazados y con ello cumplir con éxito dichos proyectos.

En Turquía, se examina el concepto de estrés que es parte de nuestra vida diaria, en un contexto organizacional y con ello poder determinar si existe una relación e interacción entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en las organizaciones (Altindag, 2020).

Se concluye que es importante tener conocimiento lo que genera el estrés organizacional en el desempeño laboral y que provoca a los colaboradores en el cual no puedan cumplir bien sus roles en la empresa.

En Ecuador, se considera que el desempeño de un colaborador es considerado como un inicio para poder influenciar en una mejora en la efectividad y con ello llegar al éxito de una compañía; por eso es muy importante que los encargados de la compañía le den énfasis en los recursos humanos con el propósito de generar una mejora. (Ortiz, 2019).

En este caso se tiene que hacer hincapié en los procedimientos que se está tomando enfocado al desempeño laboral que están decayendo a los pasos de los años en el cual no genera que la fábrica cumpla sus objetivos trazados.

En Ghana, proporcionan tantos ingresos como satisfacción personal, también pueden representar peligros, riesgos para la salud y seguridad. Entre las instituciones del sector público y privado de Ghana, la industria minera puede considerarse como una de las industrias más antiguas conocidas por desempeñar un papel central en el desarrollo económico del país. (Kuranchie y Amponsah, 2016).

En conclusión, la importancia que se debe de generar en los trabajadores una motivación constante cumpliendo con los protocolos de seguridad y generando bienestar para así logre el mayor desempeño en sus labores.

En Arequipa, una compañía en el rubro de metalmecánica situado en Arequipa que su principal función es de ejercer servicios de mantenimiento enfocado en la tercerización a otras compañías del rubro minero que están situados en la región sur del Perú, por lo cual está muy propenso a un mercado seriamente competitivo ya que siempre están en reiterados cambios y disponen de la tecnología que aplica sus clientes.

En el rubro de la minería es muy necesario que las compañías tengan competencia en el mercado con un correcto uso de estrategias en gestión con el propósito de así poder aumentar la productividad de los colaboradores, generando así un enriquecimiento en el know how acorde a las necesidades y estándares de la propia actualización en los clientes (Huancahuire, 2018).

En conclusión, el desarrollo del talento genera un valor importante hacia las empresas donde lleva a un correcto uso de las competencias laborales por parte de sus trabajadores con el propósito de crecer, multiplicar y generar valor.

En Trujillo, se aprecia que el rubro de la minería es un gran aporte que genera dinero y además de una correcta proyección al sistema económico de los países, hay que tener en cuenta

ciertos factores que se tiene poner en énfasis, una de ellas son los accidentes de los colaboradores dentro de la compañía minera, ya que los colaboradores están sumamente expuestos a situaciones de mucho riesgo. Como también generar un ámbito de bienestar en el aspecto laboral que genera a los colaboradores un impacto de satisfacción y compromiso; hay que considerar que el rubro minero no es el que posee mayor cantidad de plazas de trabajo, pero la retribución que genera es por lejos mayor a de los otros rubros. (Tamayo, 2017).

Se concluye, que es importante enfocarse en los inconvenientes que generan riesgos a los trabajadores dándole énfasis a generar un clima laboral estable y sano además de generar una satisfacción laboral hacia los trabajadores.

1.2 Descripción del problema

La empresa Corimayo Servicios Mineros SAC es una empresa especializada de contratistas mineros y su rubro es la ejecución de labores de desarrollo, preparación y explotación de minas subterráneas, obras civiles, alquiler de equipos y maquinarias para labores mineros.

El personal de la Empresa Corimayo Servicios Mineros SAC tienen un fastidio además del escaso efecto en las retribuciones que se le otorgan en sus áreas de trabajo que poseen.

El diagnóstico de la problemática es el siguiente: (a) Alta rotación de los colaboradores y además de los servicios a áreas de trabajo que no están debidamente capacitados.; (b) Falta de tendencia al trabajo en conjunto de los trabajadores en su respectivo despacho en la compañía y

(c) Inconvenientes entres los trabajadores de la compañía ya sea los jefes, trabajadores en el ámbito administrativo, logístico, de servicios, etc.

Una parte de los consumidores tienen desconocimiento de los dispositivos que otorgar la organización y existe una resistencia al uso de nuevas herramientas más avanzas que proporciona los avances tecnológicos.

La gran parte de los trabajadores no tienen el conocimiento o capacidades para las labores que le corresponde en la empresa con lo cual no cumplen de manera correcta su trabajo.

Las causas de la problemática son: (a) No existe un manejo adecuado en el proceso de reclutar, evaluación y seleccionar al personal; (b) Delegaciones confusas con supervisión de roles y funciones sin definición clara y (c) Falta de mecanismos, existe ausentismo de reglas, procedimientos, estándares para el tratamiento de situaciones problemáticas entre los trabajadores. Al no adecuarse a una correcta gestión por competencias enfocado a un correcto desempeño laboral no se llegará a trabajadores idóneos que cumplan sus laborales de manera correcta y con ello llegar al cumplimiento idóneo de los objetivos de la compañía.

De seguir con la problemática (consecuencias) los trabajadores no tendrán los conocimientos necesarios para cumplir sus labores ya que desconocen medidas innovadoras en el rubro de la minería enfocadas en ejecución, desarrollo, preparación y explotación de mineas subterráneas, obras civiles y maquinarias, lo que genera pérdidas de ganancias para la organización.

Por lo tanto (control del pronóstico), se requiere una aplicación enfocada en gestión por competencias con el ámbito de fomentar el desempeño laboral de los colaboradores para generar mayores conocimientos mediante capacitaciones, competencias, y evaluaciones.

Dichos acontecimientos pueden ser extendidos y también eludidos mediante un correcto uso de estrategias integrales con el propósito de fomentar a un grupo humano que posea un desempeño laboral que llegue al aumento en su rendimiento en la labor empresarial.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021?

1.3.2 Problema Específicos

- ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la formulación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021?
- ¿Qué relación existe entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021?

1.4 Antecedentes

1.4.1 Antecedentes internacionales

Para Van der Walt y Thasi (2020) en su artículo científico "Work stress of employees affected by skills shortages in the South African mining industry", el objetivo de investigación del estudio fue determinar si los aspectos ocupacionales del funcionamiento organizacional, las tareas relacionadas con el trabajo, el entorno físico de trabajo, los temas relacionados con la carrera, los temas sociales y la política enfocadas en recursos humanos que están influenciados en la experiencia de estrés por trabajo de los empleados en categorías ocupacionales donde la escasez de habilidades es frecuente. Se utilizó un diseño de investigación descriptivo cuantitativo. Enfocadas en recursos humanos que están influenciados. El estudio fue de naturaleza transversal porque la investigación se realizó en un momento específico en una muestra de dos empresas mineras. Dos empresas mineras aceptaron participar en el estudio. Se extrajo una muestra de dos

categorías ocupacionales centrales del sector minero, a saber, artesanos e ingenieros, porque estas categorías ocupacionales se ven gravemente afectadas por la escasez de habilidades. Un total de 43 ingenieros y 1015 artesanos estaban empleados en estas empresas mineras en el momento en que se recopilaron los datos. Solo los encuestados fácilmente accesibles pudieron participar en el estudio y, por lo tanto, se utilizó el método de muestreo por conveniencia para extraer una muestra de la población objetivo. La muestra final estuvo compuesta por 188 artesanos e ingenieros. En conclusión, se puede asociar a la problemática de la empresa minera ya que dichos aspectos a rescatar que tienen que poseer los trabajadores están siendo afectados por una escasez de las habilidades que se recomiendan para los puestos de trabajo para lo cual se requieren en la compañía generando así estrés en ellos ya que no cumplen con los requisitos establecidos dichos puestos.

Según Sánchez (2020) en su tesis “Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito”, su principal función de la compañía es de prestar el servicio adicional enfocado en seguridad y vigilancia ya sea del modo fijo o también móvil. Para realizar dicho trabajo de investigación se necesitó de 25 trabajadores que eran jefes de área y 25 trabajadores que constituyeron a ser la muestra; que permanecieron en el periodo de prueba de los siguientes meses julio, agosto y septiembre del año 2018. El presente trabajo de investigación posee un enfoque descriptivo, con el propósito de examinar el riguroso proceso de reclutar y seleccionar a los trabajadores idóneos para el puesto, y con ello se pondrá a prueba si existe una explicación teórica entre ambas variables mencionadas en el estudio. Para ello se utilizó las herramientas con el propósito de adquirir información idónea y para ello se necesitó de entrevistas y encuestas, con la que fue empleada a toda la población entre los siguientes meses julio, agosto y septiembre y con ello se estableció las características en relación a las dos variables de estudio. En conclusión, se asemeja a la compañía ya que también

presta servicios para diferentes empresas mineras con lo cual aportan de trabajadores, especialistas en manejo de maquinaria, etc. con lo cual se necesita un uso correcto de reclutamiento y además de una selección a los trabajadores que posean las capacidades y los conocimientos idóneos que se requieren para dichos puestos laborales y con ello generar un enriquecimiento en la compañía en el aspecto humano con trabajadores que cumplan su labor.

Para Hernández (2019) en sus tesis "Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del Colegio Santa Rosa" el propósito es generar un plan de acción estratégico fundamentado en la gestión del talento humano para así lograr un progreso enfocado en el desempeño laboral de los profesores de la Institución educativa Santa Rosa, para ello se acogió un diseño de investigación orientado en el trabajo de campo, de tipo no experimental, como un tipo de proyecto realizable. Para el trabajo de investigación que estuvo integrada por 93 trabajadores correspondientes a los dos turnos; mañana y noche, para ello se realizó con el 30% de la población que fue correspondiente al turno mañana que nos resulta un total de 21 profesores de la institución educativa. Se necesitó para la investigación recoger mediante un formulario enfocado a los trabajadores, el cual estuvo establecido en 17 preguntas dicotómicas y legitimado por 3 expertos en la materia, la confiabilidad fue logrado mediante el método estadístico de Kuder Richardson. En conclusión, dicha investigación se puede tomar con ejemplo para la empresa minera en el sentido que se puede utilizar la herramienta de realizar un plan de acción estratégico enfocado en los trabajadores con el propósito de así influir un correcto desempeño laboral en los trabajadores que se requieren para el puesto que se solicita.

Según Kuranchie y Amponsah (2016) en su artículo científico "Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana", el documento se puede aludir que una correcta motivación de los trabajadores es un fundamento importante además

que con ello se genera una repercusión en las compañías mineras del país de Ghana, para poder tener dicha medición del desempeño, es utilizado el modelo de satisfacción laboral. Diseño / metodología / enfoque: Para el estudio se destinó un diseño de investigación exploratorio con el propósito de la recolección de datos enfocados en 4 empresas mineras del rubro del oro de gran importancia y relevancia en Ghana teniendo en consideración sus políticas y una correcta estructura para así ser efectuados con las herramientas necesarias y además de una idónea estrategia con la finalidad que usan las empresas como motivación. En la investigación se notó que por los factores de riesgo que genera la industria minera los encargados de gerencia deben preocuparse en que los trabajadores tengan la motivación idónea con el propósito de parar el ritmo con el que los propios laburadores se comprometen en los problemas de la industria con el cual perjudican su desempeño; para ello los propios trabajadores tienen el cumplimiento con las normas de salud y de respetar las normas de seguridad teniendo en cuenta que la industria auxiliar grafíticamente al PBI de la nación. En conclusión, se puede asemejar que la principal herramienta que están utilizando para que los trabajadores de las diferentes compañías generen un alto desempeño es mediante la motivación por lo cual también puede ser aprovechado en la compañía minera con la finalidad de lograr los objetivos para ello se tendría que analizar qué medidas motivacionales se pueden utilizar como horas libres, pagos por cumplir los objetivos, vacaciones, etc., con el propósito de así generar una motivación y bienestar laboral a los trabajadores.

Según Alava y Gómez (2016) con su tesis “Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección”, el inconveniente de dicha problemática de la investigación se inicia al identificar como el desempeño laboral sufre una disminución considerable en la etapa de evaluación con lo

cual se tiene como resultados que no se llegue a los objetivos plasmados por parte de la institución pública por la cual se está estudiando. Para dicha investigación se realizó un estudio complejo respecto a la problemática que se presentó para ello se usó el enfoque metodológico cuantitativo y cualitativo a los trabajadores del sector público en la Coordinación Zonal 8, a través de encuestas y entrevistas. En conclusión, en dicha investigación se puede analizar el inconveniente que se genera cuando no se cumple con un correcto proceso de selección y capacitación ya que en el aspecto de la evaluación no hay los trabajadores idóneos que se requieren para el puesto por lo tanto se genera una pérdida de tiempo y dinero por lo cual aparte de tener una disminución en el desempeño laboral que se está buscando genera perdida monetaria por lo tanto se puede tomar como un ejemplo para no cometer los mismos errores y plasmarlo en la compañía minera.

1.4.2. Antecedentes nacionales

Según Machuca et al. (2019), en su tesis "Gestión del talento para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú, Lima, 2019" tuvo como objetivo determinar las mejoras y oportunidades mediante un proceso identificados que son la persuasión y la capacitación de los trabajadores, para ello se dispone un plan de mejoras para dichos procesos, que va vinculado a la apreciación de los trabajadores y con ello se podrá determinar si dicho soporte es viable o no viable además si es que están alineados a la cultura y a los planes estratégicos de la compañía del rubro minero. El método de estudio que fue usado para poder alcanzar la finalidad del estudio está basado en la recopilación de información mediante la utilización de encuestas y entrevistas; para lo cual se procedió una entrevista al Gerente de Recursos Humanos como también a los Servicios generales para ello se empleó a 25 trabajadores dicha encuesta a los mandos medios de la operación del rubro minero en cambio para las encuestas se hizo a una muestra a 20 trabajadores; para dicha encuesta se tomó el diseño teniendo en cuenta el objetivo que es ejecutar un estudio viable respecto

a los servicios que otorga el área de RRHH de la compañía minera y con ello aplicar a los trabajadores de mandos medios que están situados en la compañía. En conclusión, se analiza como la persuasión y la capacitación en los trabajadores puede generar una mejora en la competitividad en la compañía por lo tanto realizan una gran variedad de planes con el propósito de tener mejoras en los procesos entonces esos planes se pueden plasmar en la compañía minera con la cual estamos realizando la investigación para así generar un plus en los trabajadores y potenciarlos en mejorar todas sus capacidades que poseen con el objetivo de generar una competencia buena en la compañía.

Según Zuñiga et al. (2017) en su tesis “Mejora en la gestión del sistema de evaluación de desempeño de una empresa minera, Lima, 2017”, el enfoque principal es de juntar el modelo de evaluación de desempeño por parte de los trabajadores en la compañía minera con el propósito de originar un valor importante a la compañía mediante un sistema de gestión apropiado para lo que se requiere. El aprovechamiento que se genera al llevar a cabo este progreso de la compañía es de generar un valor hacia ello mismo, ya que con dichos propósitos se podrá tener factibles resultados enfocados en rentabilidad, un aumento en el desempeño de los trabajadores y generando así una mejora en la motivación y también de involucrar a los trabajadores, logrando con ello un mejor clima en el trabajo. Para el trabajo de investigación se usó para dicho estudio dos características la descriptiva y analítica. En el caso de poder definir correctamente la aplicación del sistema de gestión del desempeño se necesitará dos herramientas; para ello se necesitó de la encuesta que fue dirigía hacia los jefes y supervisores que eran en total 56 de la Gerencia de Producción y Mantenimiento y también una entrevista enfocada a los jefes de área. En conclusión, dichas herramientas que están siendo utilizadas para el propósito de una correcta evaluación de desempeño con lo cual se genere un valor importante al sistema de la compañía puede ser

correctamente utilizada para la empresa minera con la finalidad de así generar muchas mejoras en la compañía como en el aspecto humano, laboral, procesos, etc.

De acuerdo a Figueroa (2017) en su tesis “Implementación de un modelo de Evaluación de Desempeño y su influencia en el Rendimiento Laboral en una empresa minera 2017”, la presente tesis está enfocado en una pequeña compañía del rubro minero que está en constante apogeo y para ello está mejorando sus procesos de manera continua, con el propósito de a futuro llegar a ser una mediana compañía donde el trabajador sea la pieza fundamental y con ello realizar un aporte importante a la compañía. Para la investigación se usos dos variables que son la independiente y dependiente; evaluación del desempeño y rendimiento laboral en el siguiente orden para ello se utilizó las herramientas Alfa de Cronbach y correlación de Spearman. Se usó un cuestionario para la compilación de información que fue orientado a los colaboradores del área de contabilidad y logística; para ello se presentó la muestra en total a 32 colaboradores y que también influyo como población de dichas áreas. Para la tesis se atribuyó herramientas de observación con lo cual se puede explicar y probar la hipótesis expuesta para luego originar una respuesta. En conclusión, implementación de una evaluación de desempeño ya que dicha empresa minera es pequeña, pero tiene mucho auge en el mercado entonces se tiene que realizar las medidas correspondientes para poder generar valor en ello dicho proceso es muy factible para la empresa minera ya que se puede tomar como referencia y así mejorar en muchos aspectos con lo cual se tienen inconvenientes teniendo en cuenta como principal enfoque al trabajador.

Para Cubillas (2017) en su tesis “Importancia de la gestión de los recursos humanos y sus interrelaciones en la pequeña minería - caso de SMRL Lúcuma Dorada, Lima, 2017”, para ello se genera como objetivo el logro de poseer una competitividad de la compañía del rubro minero en las varias áreas enfocado en las tareas laborales para que así nos afiancen el correcto empleo de la

compañía. Hay que tener en consideración el desarrollo del proceso y una correcta imagen social mediante una propia a la Gestión de RRHH y su relación con la pequeña minería además del uso idóneo de la ética. Para la tesis se utilizó a toda la población de la compañía minera que en su totalidad fue de 64 colaboradores para ello la información recolectada es la idónea y cumple con los estándares de fiabilidad y fueron desde los supervisores, jefes de las distintas áreas; es de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, se empleó el cuestionario y es de diseño no experimental. En conclusión, lo primordial de esta medida que están tomando es de generar una correcta unificación en todas las áreas para que tengan una competitividad en su rubro y además de implementar medidas en el aspecto laboral eso enfocado en la compañía minera es una buena herramienta para así generar un aspecto importante y a la vez social además de poseer una correcta gestión en recursos humanos.

Según Cavero et al. (2016) en su tesis "Mejora de identificación de personas con alto potencial y alto desempeño de una empresa minera, Lima, 2016", el objetivo principal de la tesis es de generar opciones adicionales para así tener un mayor aporte para poder identificar a los trabajadores del mando medio con un fuerte potencial y teniendo un desempeño considerable; aportando una alineación de la cultura con los planes de la compañía. Para poder considerar el logro de dicho objetivo se tiene que establecer la determinación de los trabajadores idóneos que en total son 117 y que posean una línea correcta en la compañía, para ello se necesitó la recopilación de datos, emplear entrevistas y un análisis enfocado en el aspecto estadístico de la evaluación. En conclusión, dicha investigación nos aporta las medidas de como realizaron la identificación a los trabajadores que tienen mejor desempeño en su trabajo con el propósito de generar mejores oportunidades y beneficios para la compañía con dicho propósito se plasma en la

empresa minera en tal énfasis es una ayuda muy importante ya que facilita la obtención de los trabajadores que poseen capacidades y destrezas acordes a lo que se necesita.

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación metodológica

En la actual realización de la investigación se accederá a conocer la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, enfocado en la realización del cumplimiento de los objetivos e hipótesis planteado en la investigación y aportando así con datos veraz y confiable. Además, se analizará el instrumento mediante la validación por juicio de expertos y demostrará su nivel de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, ya que se utilizará alternativas en escala ordinal. Por otro lado, la investigación se vincula con el paradigma positivista porque se utilizará estadísticos para la contratación de las hipótesis planteadas. También, el trabajo de investigación es de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte trasversal, con el fin de servir como referencia para otros investigadores en temas relacionado a la gestión por competencias y el desempeño laboral.

1.5.2. Justificación práctica

El presente estudio va a implementar herramientas enfocadas en gestión por competencias y el desempeño laboral enfocadas a los colaboradores. El efecto de gestión por competencias es el aumento en el desempeño por parte de los usuarios en su respectiva área de trabajo, aumentado así su rendimiento.

Por otra parte, la investigación será de gran aporte para otras entidades e investigadores del tema relacionado por los resultados que se van a obtener, ya que servirá como fuente teórica para

quienes desarrollen un estudio similar y al mismo tiempo servirá como una fuente de consulta mediante las referencias bibliográficas que se van a plantear en esta investigación.

Así mismo, se generar un fin para mejorar la gestión por competencias en el desempeño laboral enfocada en la capacitación constante ya que genera un efecto positivo en el buen desenvolvimiento de los trabajadores que se caracteriza por tener un trabajo arduo en dar servicios mineros y para ello deben de estar capacitados para el cumplimiento correcto de su labor.

1.5.3. Justificación teórica

Para este estudio se presentará el uso adecuado de dos teorías. Primero, la teoría de Recursos y capacidades por Robert Grant en el año 1995, donde explica el diagnostico interno y externo en la reconstrucción de la misión, visión y un marco de principios, valores y objetivos institucionales, contempla el análisis, poder formular e implementar las estrategias integrando las evaluaciones con los indicadores que proporciones una evaluación de procesos, resultados y también tener en cuenta mejorar dichas estrategias.

Segundo, la teoría de X y Y por Mc Gregor en el año 1994, donde se enfocan que la teoría X los trabajadores de la compañía laboran mediante malos tratos y por en ende se genera un clima laboral malo, pero en la teoría Y las cabezas de la compañía consideran y ponen a prueba que los empleados necesitan y quieren mejores facilidades en el campo laboral con el propósito de generar un clima laboral positivo para todos.

1.6 Limitaciones de la investigación

Para la investigación se encontraron que hay pocas revistas científicas y antecedentes internacionales de maestría sobre la variable de estudio Gestión por competencias y desempeño laboral que impidieron el avance de la presente investigación.

1.7 Objetivos de la Investigación

1.7.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.
- Determinar qué relación existe entre la formulación y desarrollo y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.
- Establecer qué relación existe entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

1.8 Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.
- Existe relación directa entre la formulación y desarrollo y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.
- Existe relación directa entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1. Enfoque teórico de Gestión por competencias

2.1.1.1. Teoría de Recursos y las Capacidades. Nos indica que es un proceso diagnostico interno y externo en la reconstrucción de la misión, visión y un marco de principios, valores y objetivos institucionales, contempla el análisis, poder formular e implementar las estrategias integrando las evaluaciones con los indicadores que proporciones una evaluación de procesos, resultados y también tener en cuenta mejorar dichas estrategias (Grant, 1995).

Indican que en el variado campo de la administración estrategia se origina la teoría de recursos y capacidades acompañado de la escuela de procesos, se presenta la gestión del conocimiento llegando así a considerarse el conocimiento y al recurso como una capacidad estratégica de la empresa (Hitt et al., 2015).

Para ello es primordial de la compañía el uso adecuado de los recursos, aptitudes y de las capacidades con el propósito de generar una ventaja con relación a otras compañías del mismo rubro.

Se entiende que cada compañía tiene recursos y capacidades que no tiene otras compañías, ya sea en una misma composición. Cabe recalcar que los recursos son las fuentes de capacidades y que ésta da para el desarrollo de las aptitudes centrales.

2.1.1.2. Teoría de la organización basada en el conocimiento. Dicha teoría se apoya de una idea de la compañía como acumulación de conocimiento, capaz de generar y aplicar (Farfán y Garzón, 2006).

Se llega a estimar que es una ampliación de la Teoría de los Recursos y Capacidades, donde el conocimiento es valuado como un medio que es beneficioso para la compañía. Es aquí donde se verifica como los grupos de trabajadores y de la organización adhieren el proceso de conocimiento para así generar estrategias con el propósito de transmitir mediante sus objetivos que son de adquisición, producción y distribución.

Aquí se denota como el conjunto de procesos que se llega a usar para el conocimiento de manera que se puede identificar los activos intangibles que existen, y con ello tener la facilidad de generar otros.

2.1.2. Definiciones de Gestión por competencias

Procedimiento aplicado hacías las tareas para la conducción de los RRHH de una compañía y con ello ordenar la estrategia de negocio, el diseño correcto del modelo de competencias es muy favorable para la empresa y como para los trabajadores (Alles, 2015).

Es llegar a impulsar a los trabajadores a la excelencia mediante sus competencias individuales, acorde a sus necesidades en el ámbito operativo, garantiza un desarrollo enfocado en la administración del potencial de los trabajadores tomando en cuenta de lo que saben hacer y podrían hacer. (Vallejo, 2015)

Para dicho uso se necesita la identificación idónea del conocimiento de los trabajadores para así poder generar el lugar de trabajo más correcto a su perfil, con lo cual el auge primordial es llevar a cabo un estilo de dirección actualizado que se permita tramitar los RRHH de forma idónea y tener los lineamientos estratégicos del negocio aptos. (La Vanguardia, 2015).

La gestión por competencia tiene su origen en la gestión del conocimiento donde se argumenta la búsqueda de una explicación al desempeño laboral muy bueno de los trabajadores, centrándose en el desarrollo de sus capacidades ya sea presente o futura de los colaboradores, con el propósito de desempeñarse de manera correcta en el futuro (EcuRed, 2013).

Se conlleva a un perfil para poder gerenciar donde se tiene las herramientas para poder evaluar las competencias de los trabajadores acorde al lugar de trabajo que se disponga, además de generar una mejora en sus competencias con el incremento individual acerca de los trabajadores. (Giarratana, 2011).

En conclusión, la gestión por competencias vendría a ser un instrumento estratégico de recursos humanos con su único propósito de determinar el talento que tienen los trabajadores de la empresa y con ello mejorar sus capacidades para incrementar los resultados que requieren.

2.1.3. Selección de personal

Se obtiene mediante identificar el perfil idóneo según el puesto de trabajo para generar una mejor conformidad mediante el trabajador y el empleo laboral. (La Vanguardia, 2015).

Indica que selección se refiere a escoger al trabajador idóneo para el puesto idóneo en la compañía. La selección consiste en buscar a los mejores reclutados y enviarlos a los puestos donde se necesitan su labor con el propósito de que se incremente la eficiencia, con ello también aumenta el desempeño laboral y la eficacia de la compañía. (Chiavenato, ,2009).

En conclusión, para poder seleccionar al trabajador correcto se necesita para ello poseer un puesto acorde a sus conocimientos con el propósito de cumplir su labor de manera idónea.

2.1.4. Formación y desarrollo

Se necesita una correcta valoración respecto a las necesidades que se obtiene mediante las capacitaciones con la finalidad de generar objetivos acordes al desarrollo y formación que se necesita. Para ello se pide que los objetivos sean claros para así cumplir los logros que se desea. Para su uso se tendrá la comparación del desempeño de cada uno de los trabajadores. (Werther y Davis, 2000).

Está relacionado a todo lo que va vinculado mediante a las personas que cobran a cambio de su trabajo en una compañía. (Robbins y Coulter, 1996).

Podemos recalcar que es un proceso que se genera mediante una educación en un determinado tiempo con el propósito que la persona obtenga los conocimientos y así pueda desarrollar sus habilidades.

2.1.5. Sistemas de compensación

Es un método para determinar como el trabajador recibirá los pagos correspondientes y la compensación por las actividades que ejecuto en la compañía (ESERP Business y Law School, 2020).

Es todo relacionado a las personas que reciben a cambio de su labor como trabajadores de una compañía (Administración de RRHH, 2010).

Está relacionado a como el trabajador se involucra a sus actividades que genera en la empresa mediante una compensación económica y como ello influye en su labor.

2.1.6. Enfoque teórico de Desempeño laboral

2.1.6.1. Teoría de X y Y. Según Chiavenato (2000), nos señala la Teoría X y Y de Mc Gregor en esta forma: (a) Concepción Tradicional de la Teoría X: Se enfoca en conceptos erróneos y/o distorsionados en referencia a la naturaleza humana, los cuales se predominan durante décadas en el pasado: Las personas en su ámbito natural son holgazanes ya que son estimulados por estímulos externos. Los objetivos ya sea de una persona son refutados por la compañía, de tal manera es indispensable un seguimiento constante. Por su extravagancia interna, la persona no sería capaz de tener un control y disciplina en su persona. La persona es indolente por nacimiento en el aspecto laboral hace lo mínimo y elige recibir mandatos. No tienen deseo de generar más por sí mismos llegando a no tener responsabilidad y elijen estar sin cargos.

Estas premisas y creencias aún se determinan en muchas compañías en la cual se analiza que ciertos trabajadores se comportan en relación a la Teoría X: descuido, inacción, firmeza a no cambiar, enromes requerimientos de mejoras económicas, etc. Pero eso no vendría a ser la causa sino el efecto que se ha producido de una mala experiencia en una organización; (b) Nueva Concepción de la Administración (Teoría Y). En la teoría Y se sugiere una administración más moderna que la anterior con participación y democracia por parte de las personas, con valores y motivaciones que las personas deberían tener. Se sugiere varias ideas nuevas y enfocada hacia el empleo de la Teoría Y. Además, la persona no llega a infringir las metas que tiene la compañía y toda persona tiene motivación básica, una capacidad de mejorar su desarrollo, buen comportamiento y tienen la capacidad de aceptar responsabilidades. Descentralización y delegación. La persona tendrá mayor extensión del puesto que labora y mayor importancia en el trabajo. Mayor intervención y además de una administración donde se pueda consultar los problemas que se tiene.

En conclusión, la Teoría X y Y se involucra en la diferencia de las capacidades de las personas como se puede apreciar que enfocado en la teoría X se denota mediante los jefes que piensan que los trabajadores cumplen sus labores mediante malos aspectos laborales, holgazanes, etc. en cambio la Teoría Y es todo lo contrario ya que los directivos aplican que los trabajadores quieren y están dispuestos a mejorar para el cumplimiento de su labor en la compañía.

2.1.6.2. La Teoría de los enfoques de Herzberg. Según Herzberg (1959), plantea dos enfoques en relevancia a la motivación para el desempeño laboral: Los factores higiénicos y factores motivacionales. (a) Factores Higiénicos: Es referido a las capacidades que tiene el trabajador en su labor cotidiana en la empresa donde se demuestra las capacidades físicas, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, etc. Se fomenta en la motivación ambiental con el propósito de motivar así a los empleados, pero son de carácter limitada para actuar de modo potente en el proceder de los colaboradores.

La palabra higiene nos indica que es de carácter provisorio ya que nos indica las determinadas fuentes de malestar en el ambiente que se tiene que impedir, si dichos factores son los correctos se llegara a evitar la insatisfacción por parte de los trabajadores. Comprenden: Salario y remuneración, políticas de la organización y administración, tener la certeza que el puesto es tuyo, tener buena relación con tus compañeros de trabajo. Los factores higiénicos constituyen el contexto del puesto.

(b) Factores motivacionales: Se enfocan al contenido del puesto, a las tareas y obligaciones; produce una satisfacción duradera con la finalidad de aumentar la productividad. La palabra motivación se relaciona con los sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, dichos factores motivacionales elevan la satisfacción; si son escasos provocarían la ausencia de satisfacción. Y comprenden: Delegación de responsabilidad, tener la posibilidad de

poder ascender, demostrar todas tus habilidades en el trabajo, plantear los objetivos y como se van a evaluar y ampliación o enriquecimiento en el cargo. Sintetizando la teoría de los factores afirma que: (a) El puesto satisfactorio se fundamenta en el contenido por parte del puesto; llamados factores motivacionales y (b) El puesto que no procede satisfacción se engloba en el ambiente de la supervisión, los colegas un contexto más general; llamados factores higiénicos.

2.1.6.3. Teoría de la Expectativas. Lawler (1971) plantea que el dinero puede motivar al desempeño de los trabajadores. Se señala que la motivación puede estar influenciada por el dinero ocasionando el desempeño y otros tipos de comportamientos como el compañerismo y dedicación en la organización. A pesar de ello el dinero ha presentado poco poder en el aspecto de la motivación siendo así a que se deba estas razones: La gran valla que hay entre el desempeño y los incentivos salariales se da por la manera incorrecta de dar incentivos a los trabajadores y el retraso que tienen los trabajadores en obtenerlo. Las evaluaciones del desempeño no producen dichas diferencias en el aspecto remunerativo, ya que los altos mandos o los evaluadores no se enfrentan con los trabajadores de escaso desempeño que no requieren de percibir su remuneración menor al que si cumple su rol correctamente en la organización: con el cual se da una relación equivocada del dinero y el desempeño. La política de remuneración de las compañías, por lo general, se acata a las políticas gubernamentales, que son de carácter colectivo y tratan de normalizar los salarios con el propósito de contrarrestar el efecto que causa la inflación. Y con ello los salarios son parejos sin distinguir el desempeño ya sea bueno o malo. El tabú generado por las antiguas teorías en base a las relaciones humanas sobre el salario y las limitaciones que se generan en el modelo del Homo Economicus difundido por la Teoría de la administración científica de Taylor dicho tabú aún existe en la actualidad y da a entender que el dinero es algo vil y sórdido; que es todo lo contrario porque es una pieza fundamental para que los trabajadores trabajen en la compañía.

En esta teoría podemos resaltar que el dinero puede motivar a los trabajadores y con ello puedan incrementar su desempeño en la compañía concluyendo que la cantidad de esfuerzo que se generan en el trabajo será relacionada al valor que es recompensado por el trabajo mediante el dinero.

2.1.7. Definiciones de Desempeño laboral

Está enfocado a lo primordial que se genera para tener un servicio de calidad que hacen los trabajadores en una compañía, para ello se requiere competencias de enfoque profesional y también habilidades interpersonales ya que con ello se mejora el éxito de la compañía. (Bizneo, 2020).

Se demuestra la capacidad que posee el trabajador mediante sus habilidades y destrezas en el campo laboral, que con lleva a resultados para que logren la eficiencia y para ello se mide individualmente a los trabajadores que se requieren. (Acosta, 2018).

Se denota que es el comportamiento del colaborador para así lograr los objetivos mediante estrategias idóneas y que se puedan implementar, con el propósito de alcanzar un correcto desempeño en las habilidades que poseen los trabajadores. (Chiavenato, 2009).

Representado por el desenvolvimiento del trabajador en su tiempo de trabajo tiene que realizarlo de manera eficiente y eficaz, de tal manera que se realicen las funciones establecidas de manera correcta sin ningún tipo de traba en cuanto al tiempo, recursos, materiales, personal, etc. (Chiavenato, 2001).

El desempeño laboral es un método ordenado donde se evalúa, mide y con ello actuar en las cualidades ya sea en sus comportamientos y lo que genera en el trabajo, también la ausencia en el campo laboral, con el propósito de fijar medidas si el colaborador es productivo para la empresa, aumentando su rentabilidad en un futuro (Aguirre, 2000).

En las definiciones que se ha presentado se recalca mucho como lograr los objetivos por parte de las compañías acorde al personal apto que cumpla con las capacidades que se requiere en el puesto con el propósito de obtener resultados buenos en cada objetivo que se ha propuesto.

2.1.8. Aptitud

Se denota como la facultad e disposición que radica para un correcto trabajo ya sea una compañía, fabrica u otra entidad (Real Academia Española [RAE], s.f.).

Son los medios que se posee con el fin de poder aplicarlo en el consentimiento correcto y apropiado para un cargo laboral. (Chiavenato, 2009).

Podemos concluir que es la capacidad que tiene la persona en lograr un desempeño correcto en su labor de trabajo

2.1.9. Comportamiento y actitud personal

Se genera una afluencia positiva mediante a los sucesos que se visualizan ya sea de forma energética enfocadas en la experiencia a través de la correcta atención del entorno y un positivo estando de ánimo. (Fernández, 2013)

Es la conducta que se aplica mediante las personas con el propósito de lograr correctamente su labor. (Chiavenato, 2009).

Se concluye que es la conducta que tiene el trabajador en hacer correctamente su trabajo mediante un estado mental estable con el propósito que se logre objetivo trazado.

2.1.10. Rendimiento

Es la proporción entre un producto o también un resultado que se ha obtenido mediante los medios utilizados. (RAE). Es la base del trabajador en relación a su accionar planteado. (Chiavenato, 2009).

Está relacionado a las acciones que tiene el trabajador en cumplir su labor en la compañía en la cual se mide mediante el resultado de sus capacidades, competencias y desempeño.

2.1.11. Definición de términos básicos

- **Evaluación del perfil.** Con ello se revela el potencial que posee el trabajador con el propósito de administrar un equipo con el cual va a trabajar cumpliendo para ello varias características como seguridad, responsabilidad y con la finalidad de asumir retos. (Conocimiento., 2013)
- **Oportunidades.** Se refiere a la posibilidad que se genera mediante una persona en relación a la acción de alcanzar una mejora. (Significados.com, 2023)
- **Promoción de remuneraciones.** Tienen como objetivo para implantar las remuneraciones que se poseen para el trabajador que se le ha asignado mediante un grupo de características como su habilidad, méritos, eficacia acorde al puesto requerido. (LATAM, 2023)
- **Diferenciación.** Es la acumulación de cambios que se tienen mediante una estructura que requiere para una especialización.
- **Experiencia laboral.** Es el conjunto de conocimientos que se posee mediante una persona para un preciso puesto de trabajo. (Westreicher, 2020)
- **Comunicación.** Intercambio de información con lo cual se da entre varias personas con el propósito de generar datos y con ello poder recibirlas. (Peiró, 2021)
- **Tiempo extra.** Tiempo adicional que tiene un trabajador por lo cual dedica sus labores después de su horario de trabajo. (Pérez, 2018)
- **Cumplimiento de actividades.** Se refiriere a la acción y efecto de cumplir una determinada labor. (Ucha, 2010)

III. MÉTODO

El presente capitulo se implementará los siguientes factores como el paradigma como modelo de estudio científico a seguir enfocado al enfoque cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (2018), los paradigmas que tocaremos en esta investigación son: el paradigma positivista que está en relación al enfoque cuantitativo.

El paradigma que está orientado la presente investigación es positivista, según Pérez (2015) es una estructura de carácter filosófico en la cual se considera que el único conocimiento es proveniente de hechos reales que son verificados por la experiencia.

En conclusión, el paradigma positivista es dirigido a un estudio de tipo cuantitativo que está relacionado a los procedimientos usados por medio del control experimental y observación sistemática del comportamiento.

El método que se relaciona con el estudio es el método hipotético - deductivo, según el autor Sánchez (2019) consiste en generar las hipótesis mediante dos premisas una universal (leyes y teorías científicas, denominado: enunciado nomológico) y otra empírica (llamado enunciado entimemático, es el acto mediante el cual se observa el problema y que con ello se motiva a la investigación y además se lleva a la contrastación empírica.

En conclusión, el método hipotético – deductivo se genera mediante dos premisas la universal y empírica con el objetivo de generar una contrastación empírica relacionado al problema de investigación.

La presente investigación es de un enfoque cuantitativo, ya que para los autores Hernández y Mendoza (2018) se procede a evaluar las cantidades o sucesos de los fenómenos y con ello demostrar mediante las hipótesis, un ejemplo de ello es el número de personas en un periodo o una zona geográfica en específico.

Se concluye que el enfoque cuantitativo se utilizara pruebas numéricas para medir las variables de estudio y sus dimensiones. Así mismo, se va a emplear la recopilación y análisis de datos para obtener resultados sobre el problema de la investigación.

3.1 Tipo de investigación

La tesis es de modelo correlacional, según Bernal (2010), se verifica la relación entre las variables mediante una correlación por la cual examina las agrupaciones, pero no la conexión causal mediante la variación influyente en el otro factor.

Se concluye, que para una relación mediante las variables de estudio con el propósito de así garantizar un correcto trabajo de investigación.

El diseño de investigación está relacionado al estudio no experimental, en el cual se afirma según Hernández y Mendoza (2018) define como una investigación en la cual se llega a realizar el estudio sin manipular las variables.

En conclusión, no se va a operar las variables de estudio sino será mediante una observación al fenómeno que estamos analizando de una manera detallada y concreta en su forma natural.

Además, es de corte transversal, para los autores Hernández et al. (2014) lo define como la descripción de variables y con ello se puede analizar su influencia e relación en el momento indicado. Se concluye que es de corte transversal porque la recopilación de datos se va a realizar en un tiempo establecido, un ejemplo de ello la presenta investigación se va a realizar en el año 2021.

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

En la presente investigación se trabajará con la población ya sea trabajadores y jefes que está representado por 216; con relación a la variable: Gestión por competencias y el Desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC.

Según Ñaupas et al., (2014) exponen que la población o universo comprende un grupo acerca de sucesos, acontecimientos con lo cual serán matera de estudio con los diferentes modelos que se ha usado para su realización.

Tabla 1

Trabajadores de Corimayo Servicios Mineros SAC

Trabajadores de Corimayo Servicios Mineros SAC	Cantidad
Gerente General	1
Contador General	1
Secretaria de gerencia	1
Jefe de logística	1
Asistente contable	1
Ingenieros	8
Administrativos	17
Trabajadoras sociales	2
Mecánicos	21
Supervisores técnicos	12
Choferes	8
Operadores de equipos	44
Maestros mineros	61
Ayudantes mineros	38
Total:	216

Fuente: Gerencia General de la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC

3.2.2. Muestra

Según Ñaupas et al. (2014) la muestra es el subconjunto, o un porcentaje de la población que ha sido elegido mediante diferentes métodos con lo cual se tiene una representación del universo.

$$n = \quad NZ\ 2P(1-p)$$

$$(N-1)e\ 2 + Z\ 2p(1-p)$$

N= (tamaño poblacional) =138 Z= Nivel de confianza = 1.96 p= proporción = 0.5

e= Error estándar = 0,05

Se concluye, mediante la muestra seleccionada a partir de un cálculo probabilístico se indica que para este estudio la muestra será conformada por 138 trabajadores de la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C.

3.2.3. Muestreo

Se aplicó el muestreo probabilístico. Según Manterola (2016) se garantiza que todas las personas que constituye la población poseen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. Esta significa que la probabilidad de selección de un sujeto a estudio "x" es independiente de la probabilidad que tienen el resto de los sujetos que integran forman parte de la población.

3.3 Operacionalización de variables

3.3.1. Definición conceptual de la variable 1. Gestión por competencias

Es un instrumento muy importante de forma estratégica con el propósito de combatir las actuales competencias en el rubro; lo importante es que se genera la excelencia de las competencias de cada individuo acorde a las perspectivas con la finalidad de un uso adecuado de la administración buscando su mayor potencial del individuo (Alles, 2007).

3.3.2. Definición operativa de la variable 1. Gestión por competencias

Está enfocado a los RRHH mediante los métodos y desarrollo con lo cual se denota la selección de personal, sistemas de compensación y formación y desarrollo (Muñoz de Priego, 2000).

Tabla 2

Operacionalización de la variable 1 – Gestión por competencias

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Selección de personal	Diferenciación	1 – 2	Ordinal: (1) Muy en desacuerdo. (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
	Evaluación de características y capacidades	3 – 4 5 - 6	
	Evaluación del perfil		
Formación y desarrollo	Capacitación	7 – 8	
	Oportunidades	9 – 10	
	Fomentación de actitudes y comportamientos	11 – 12	
Sistemas de compensación	Promoción de remuneraciones adicionales al sueldo básico	13 – 14 15- 16	
	Oportunidad para aumentar conocimientos	17 - 18	
	Bienestar integral e incentivos		

3.3.3. Definición conceptual de la variable 2. Desempeño laboral

Está representado por el desenvolvimiento del trabajador en su tiempo de trabajo tiene que realizarlo de manera eficiente y eficaz, de tal manera que se realicen las funciones establecidas de manera correcta sin ningún tipo de traba en cuanto al tiempo, recursos, materiales, personal, etc. (Chiavenato, 2000).

3.3.4. Definición operativa de la variable 2. Desempeño laboral

Se desempeña mediante el conocimiento, habilidad y destreza que posee la persona además de la productividad enfocada en la labor. (Campbell, 2000)

Tabla 3

Operacionalización de la variable 2 – Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Aptitud	Conocimientos	1 – 2	Ordinal: (1) Muy en desacuerdo. (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
	Experiencia laboral	3 – 4	
	Capacidad	5 – 6	
Comportamiento y actitud personal	Funciones y deberes propios del cargo	7 – 8	
	Comunicación	9 – 10	
	Asume y transmite valores organizacionales	11 - 12	
Rendimiento	Rapidez en la ejecución de la labor	13 – 14	
	Trabajo tiempo extra	15 – 16	
	Cumplimiento de actividades	17 - 18	

3.4 Instrumentos

Por ser una investigación de enfoque cuantitativa, se utilizará la encuesta como técnica, según Niño (2011) es una técnica que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios.

Por otro lado, se empleará una encuesta correspondiente a las variables y dimensiones del estudio y se empleará 36 preguntas para saber sus opiniones sobre la organización.

Asimismo, al cuestionario como instrumento, de acuerdo a Bernal (2010) es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse y es diseñada para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación.

Para ser más preciso en la investigación, el instrumento se elaborará en base a la matriz de operacionalización de las variables y posteriormente se validará por un juicio de expertos, y se analizará el nivel de confianza en que se encuentra la investigación a través del alfa de Cronbach, como la herramienta empleada es politómico y de escala ordinal o escala de Likert.

También, el cuestionario estará conformado por 18 ítems de la variable 1. Gestión por competencias y 18 ítems de la variable 2. Desempeño laboral debidamente relacionado con sus dimensiones e indicadores que analizan a cada una de las variables de estudio.

Las alternativas de respuesta del cuestionario serán determinadas por la escala de Likert, de acuerdo a Bernal (2010) son interrogantes con lo cual ayudan a calcular la magnitud enfocadas a una variable que se piensa cuantificar, es conocido por el nombre de escala de medición de actitudes.

Además, las opciones de respuesta que se empleara en la investigación serán múltiples, por ejempló, 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

Por otro lado, en la figura 4 se observa la escala de medición y sus codificaciones para cada opción de repuesta.

3.4.1. Validación de instrumentos

La validación de los instrumentos según Hernández et al. (2014), se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión y se encuentra vinculada a la validez de contenido.

En síntesis, validar los instrumentos es la evidencia de un tema evaluado y corregido por expertos que analizan y comparan cada pregunta con las variable e indicadores de la investigación.

Por otro lado, en el proceso de validación es mediante un juicio de expertos para conocer las opiniones de especialistas en marketing a partir de sus conocimiento y estudios, lo cual garantizará la aprobación del cuestionario.

3.4.2. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento según Niño (2011), es una exigencia básica, por cuanto asegura la exactitud y la veracidad de los datos. Para que sea confiable un instrumento, este debe medir con veracidad al mismo sujeto participante en distintos momentos y arrojar los mismos resultados.

Así mismo, se realizará la confiabilidad del instrumento, ya que es el grado de validación que se realiza mediante los resultados obtenidos de un instrumento de medición, lo cual puede genera alto o bajo índices de fiabilidad a la investigación propuesta.

3.5 Procedimientos

De acuerdo al autor Bernal (2010), uno de los aspectos importantes relacionados con la hipótesis es el procedimiento estadístico que debe seguirse para verificar o realizar una prueba de hipótesis.

Para ello el autor plantea 8 requerimientos para poder realizar correctamente la prueba de hipótesis.

- Formular la hipótesis nula (Ho) e hipótesis alternas (HA) de acuerdo a la investigación.
- Elegir las pruebas estadísticas que se vincula con las variables de estudio.
- Se selecciona el nivel de significancia acorde al porcentaje con lo cual se llega a aceptar o negar la hipótesis.
- Se efectúa la agrupación de datos en base de la muestra selecciona para la investigación.
- Se estima la desviación estándar de la distribución muestral de la media.
- Convertir la media de la muestra en valores z o t (prueba estadística).
- Elegir la decisión estadística mediante el calculado del valor de z o t crítico (nivel de significación).

- Aportar conclusiones de acuerdo al resultado de las pruebas estadísticas.

Se concluye que para la comprobación de la hipótesis propuesta acorde al estudio se llevará en efecto los exámenes estadísticos por medio del programa SPSS 25 y dichos resultados será en base a las preguntas del cuestionario que fueron elaboradas. Para ello será utilizado la correlación del Rho de Spearman con el propósito de conseguir el valor sig; por lo tanto, el resultado tiene que ser menor a 0.005 y con ello se acepta la hipótesis alternativa y en tal caso fuera mayor o igual se acepta la hipótesis nula.

3.6 Análisis de datos

Para el desarrollo del estudio y la consecuencia de los resultados de una base de datos cuantitativo se aplicará el programa de estadística SPSS versión 25, según Fernández et al. (2002), la estadística descriptiva es un conjunto de técnicas cuya finalidad es presentar y reducir los diferentes datos observados. También desarrolla que estudia la dependencia entre dos o más características observadas.

Además, el análisis estadístico descriptivo se enfoca en la tabulación de datos, construcción de tablas, figuras estadísticas y calcular los porcentajes de las variables mediante los estadísticos relacionados con la investigación.

El punto de partida del análisis de datos comienza con la distribución de frecuencias, de acuerdo a Hernández et al. (2014) es un conjunto de puntuaciones de una variable ordenadas en sus respectivas categorías.

En la Figura 2 se analiza las diferentes categorías de una variable de estudio, un orden de códigos (1-6) que corresponde a cada categoría y sus respectivas frecuencias de las personas que prefirieron estas categorías.

Para ello, la presente investigación es de tipo correlacional y de escala ordinal, lo cual se aplicará la prueba estadística Rho de Spearman para obtener la relación entre las variables y la constatación de las hipótesis de estudio (ver figura 3), según Pérez (2004), Rho de Spearman miden cómo están relacionadas las variables o los órdenes de los rangos.

Además, Hernández y Mendoza (2018) afirman que es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales.

Se denota que la correlación Rho de Spearman entre las variables es de 0,936, hay una correlación fuerte entre ellas. Se posee una conformidad directa, con lo cual se afirma que a mayor condición de ocupación se genera un mayor sueldo en los trabajadores.

Para finalizar, la investigación se vincula con el estadístico no paramétrico, ya que de acuerdo a Caycho et al. (2019) es un procedimiento estadístico para contrastar las hipótesis de estudio de investigación (la validez de una hipótesis o la afirmación que se hace sobre la naturaleza de una población de acuerdo con la información muestral).

En síntesis, se aplicará el estadístico no paramétrico, ya que corresponde a las variables de tipo cualitativas en un escala nominal u ordinal.

3.7 Consideraciones éticas

Para ello se tiene las siguientes pautas éticas:

- La investigación se está realizando de acuerdo al formato establecido por la Universidad Nacional Federico Villareal y a la Asociación Americana de Psicología (APA).
- Aportará teoría y conceptos básicos para ampliar los conocimientos de los futuros investigadores y aprender de las estrategias de marketing en el mundo empresarial.

- En este trabajo de investigación se respetará al autor de los conceptos y teorías mediante las referencias bibliográficas establecidas.
- La elaboración de la base de datos se respectará la voluntad de los encuestados y sus ideas en referencia a la problemática de estudio.
- Se acatará las decisiones en el juicio de experto y las modificaciones del cuestionario.

IV RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva y percepción de resultados

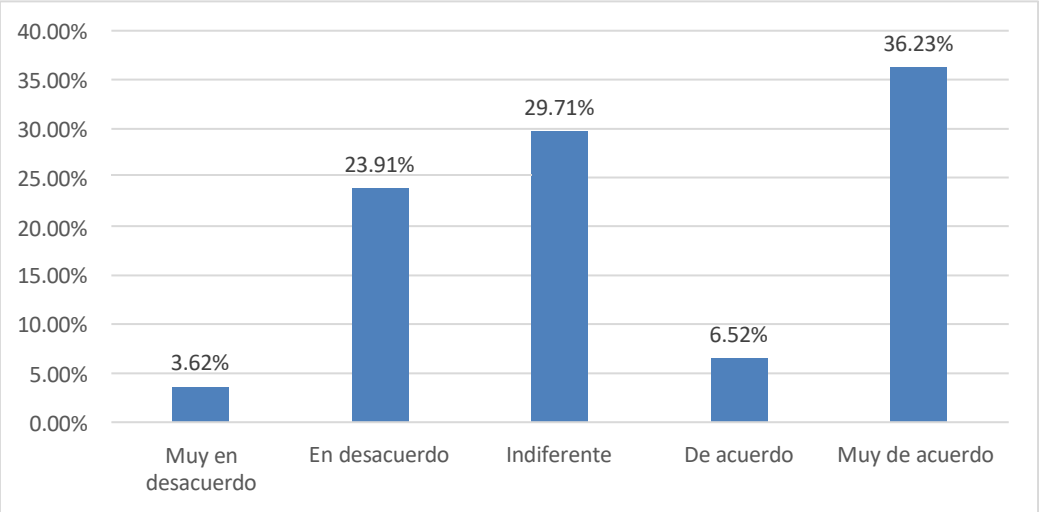
Tabla 4

Distribución de la frecuencia de la variable 1: Gestión por competencias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	5	3,62
	En desacuerdo	33	23,91
	Indiferente	41	29,71
	De acuerdo	9	6,52
	Muy de acuerdo	50	36,23
	Total	138	100,0

Figura 1

Diagrama de barras de la variable 1: Gestión por competencias



Nota. Se observa en los 138 encuestados de los trabajadores en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC, se obtuvo en el análisis de la información los siguientes resultados, el 3.62% está muy en desacuerdo con la ejecución correcta de la gestión por competencias, con un 23.91% en desacuerdo, siguiendo ello tenemos a un 6.52% de acuerdo y por último a un 36.23% muy de acuerdo.

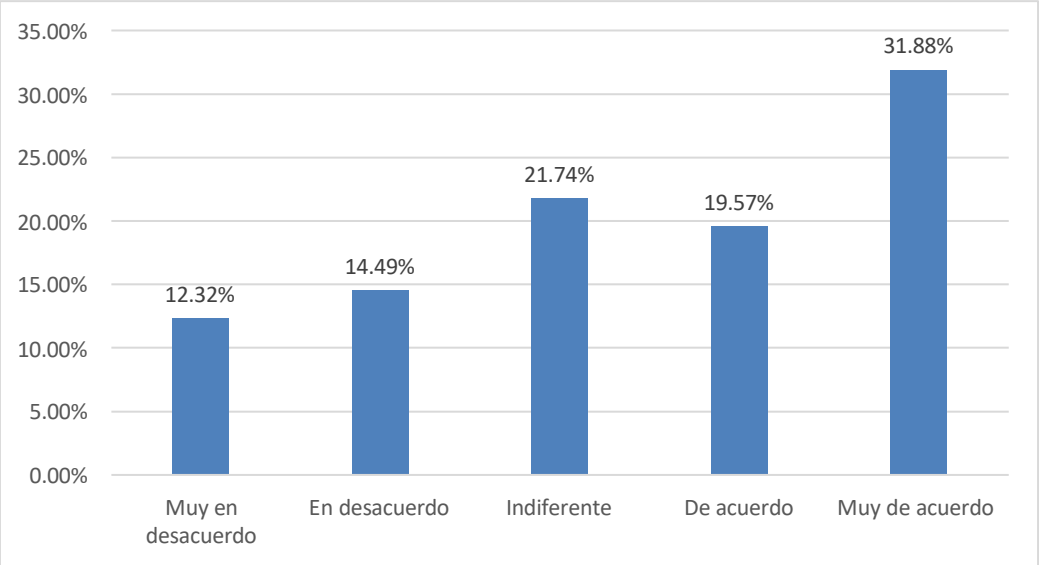
Tabla 5

Distribución de frecuencia de la dimensión: Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	17	12,32
	En desacuerdo	20	14,49
	Indiferente	30	21,74
	De acuerdo	27	19,57
	Muy de acuerdo	44	31,88
	Total	138	100,0

Figura 2

Diagrama de barras de la dimensión: Selección de personal



Nota. Se observa en los 138 encuestados de los de los trabajadores en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC, se obtuvo en el estudio en base a la investigación los siguientes resultados, el 12.32% está muy en desacuerdo con la ejecución correcta de la selección de personal, con un 14.49% en desacuerdo, con un 21.74% indiferente siguiendo ello tenemos a un 19.57% de acuerdo y por último a un 31.88% muy de acuerdo.

A continuación, analizamos formación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC, obteniendo los siguientes resultados:

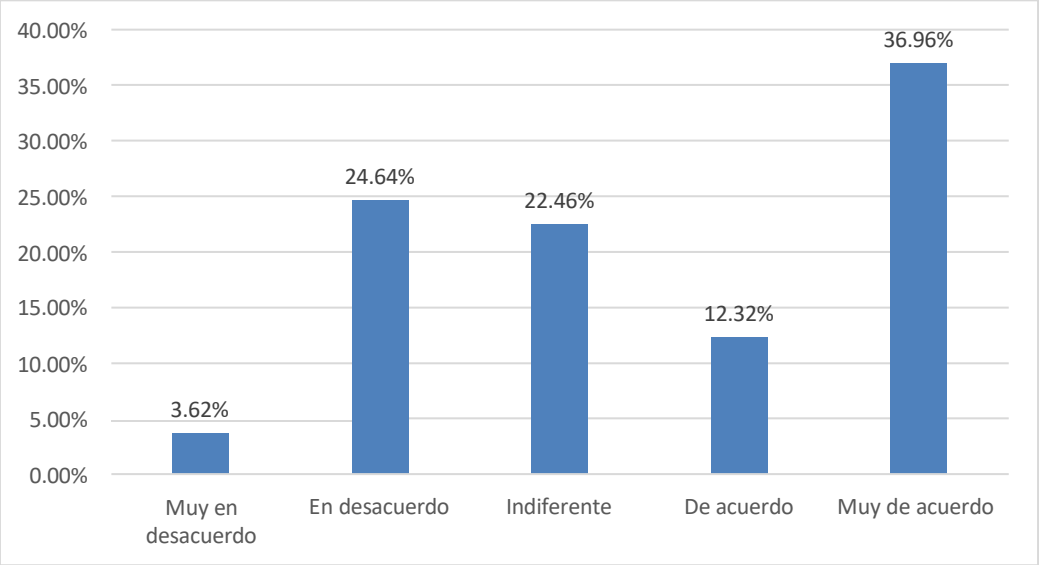
Tabla 6

Distribución de la frecuencia de la dimensión: Formación y Desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	5	3,62
	En desacuerdo	34	24,64
	Indiferente	231	22,46
	De acuerdo	17	12,32
	Muy de acuerdo	51	36,96
	Total	138	100,0

Figura 3

Diagrama de barras de la dimensión: Formación y Desarrollo



Nota. Se observa en los 138 encuestados de los de los trabajadores en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC, se obtuvo en el estudio en base a la investigación los siguientes resultados, el 3.62% está muy en desacuerdo con la ejecución correcta de la formación y desarrollo, con un 24.64% en desacuerdo, con un 22.46% indiferente siguiendo ello tenemos a un 12.32% de acuerdo y por último a un 36.96% muy de acuerdo.

A continuación, analizamos sistemas de compensación con el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC, obteniendo los siguientes resultados:

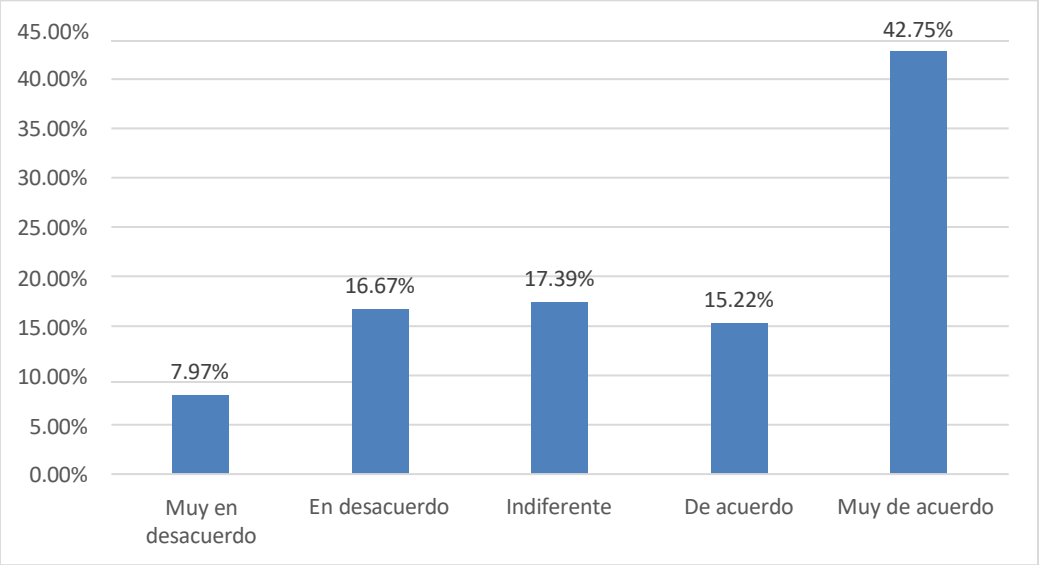
Tabla 7

Distribución de la frecuencia de la dimensión: Sistemas de compensación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	11	7,97
	En desacuerdo	23	16,67
	Indiferente	24	17,39
	De acuerdo	21	15,22
	Muy de acuerdo	59	42,75
	Total	138	100,0

Figura 4

Diagrama de barras de la dimensión: Sistemas de compensación



Nota. Se observa en los 138 encuestados de los de los trabajadores en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC, se obtuvo en el estudio en base a la investigación los siguientes resultados, el 7.97% está muy en desacuerdo con la ejecución correcta de los sistemas de compensación con un 16.67% en desacuerdo, con un 17.39% indiferente siguiendo ello tenemos a un 15.22% de acuerdo y por último a un 42.75% muy de acuerdo.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

H0: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

Regla de decisión Significancia = 0.05 (5%)

Si p – valor < 0.05, rechazar H0

Si P – valor > 0.05, aceptar H1

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión por competencias y desempeño laboral

			Gestión por competencias (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión por competencias (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,824
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	Desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,824	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

Nota. La sig. Bilateral es igual a 0.000 < 0.01, por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Además, se presencia que la correlación de Spearman es directa y significativa.

4.2.2. Hipótesis especifica 1

H1: Existe relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman entre selección de personal y desempeño laboral

			Selección de personal (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Selección de personal (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,867
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	Desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,867	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

Nota. La sig. Bilateral es igual a 0.000 < 0.01, por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Además, se presencia que la correlación de Spearman es directa e significativa.

4.2.3. Hipótesis especifica 2

H1: Existe relación directa entre la formulación y desarrollo y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre la formulación y desarrollo y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

Tabla 10

Coeficiente de correlación de Spearman entre formación y desarrollo y desempeño laboral

			Formulación y desarrollo (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Formulación y desarrollo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,900
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	Desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,900	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

Nota. La sig. Bilateral es igual a 0.000 < 0.01, por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Además, se presencia que la correlación de Spearman es directa e significativa.

4.2.4. Hipótesis especifica 3

H1: Existe relación directa entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021.

Tabla 11

Coeficiente de correlación de Spearman entre sistemas de compensación y desempeño laboral

			Sistemas de compensación (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Sistemas de compensación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,850
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	Desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,850	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

Nota. La sig. Bilateral es igual a 0.000 < 0.01, por lo tanto, se demuestra la relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Además, se presencia que la correlación de Spearman es directa e significativa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Dicha investigación fue realizada y se identifica con la teoría de Recursos y capacidades porque en dicha teoría se explica la importancia que tiene para la reconstrucción de las misión, visión, marco de principios, valores y enfocado en los objetivos institucionales de la organización con el propósito de mejorar y de contratar al personal idóneo que cumpla las características pautadas por la compañía, va en relación con la variable 1 gestión por competencias según Alles (2015), nos indica que es un procedimiento aplicado hacías las tareas para la conducción de los RRHH de una compañía y con ello ordenar la estrategia de negocio, el diseño correcto del modelo de competencias es muy favorable para la empresa y como para los trabajadores por lo cual guarda relación del enfoque que se busca en la investigación.

La variable 2 identifica con la teoría de X y Y, porque en dicha teoría se explica la diferencia de personas según las capacidades enfocado en la apreciación de la teoría X, se denota que los directivos consideran que los trabajadores trabajan bajo amenazas, holgazanes, etc. mientras que en la Teoría Y es todo lo contrario ya que los directivos aplican que los trabajadores quieren y están dispuestos a mejorar para el cumplimiento de su labor en la compañía entonces se relaciona con la variable desempeño laboral por la cual buscamos el mejor trabajo por parte de los trabajadores enfocado al mejoramiento de la compañía; donde se sustenta mediante Bizneo (2020), se fomenta la mejora en la calidad en el servicio con lo cual se lleva a cabo mediante los trabajadores en la compañía, donde la importancia está involucrada en las competencias y también mediante las habilidades interpersonales acorde a ello la mejora en los resultados en la compañía.

La tesis tiene como fundamental objetivo de establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC, Lima 2022. La variable 1 planteada en la tesis denominada gestión por competencias posee como

sustento teórico en la variable, dimensiones e indicadores según los autores Alles (2007) y Muñoz de Priego (2000) y la variable 2 denominado desempeño laboral tiene como sustento teórico en la variable, dimensiones e indicadores según los autores referentes Chiavenato (2000) y Campbell (2000). El método de la tesis fue el hipotético deductivo porque la hipótesis está planteado según la experiencia del investigador y en la teoría ya existente, a su vez se utilizó el enfoque cuantitativo según Hernández y Mendoza (2018), radica que la investigación se inicia mediante una idea luego se plantea los problemas, objetivos, hipótesis, que se verificaran con la estadística para luego cotejar los resultados con otras investigaciones y así exponer las conclusiones y recomendaciones como alternativas de solución a la problemática planteada.

El tipo de investigación fue de tipo correlacional según Bernal (2010), considerando que el principal objetivo fue determinar el grado de agrupación entre la variable 1 denominada gestión por competencias y la variable 2 denominada desempeño laboral, por la cual se obtuvo una correlación de 0.918, es decir, una relación alta por consiguiente a mayor gestión por competencias mayor sería el desempeño laboral.

La investigación es de corte transversal porque el instrumento (encuesta) se realizó en el mes de noviembre 2022 – Febrero del 2023 a los trabajadores de la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC, donde en un solo momento coincide con el autor Hernández et al. (2014). La muestra de la investigación fue de 138 trabajadores que se localizan en el día de hoy trabajando en la empresa Corimayo Servicios Mineros SAC donde se le designo un cuestionario de 18 preguntas enfocada en la variable 1 denominada gestión por competencias y 18 preguntas enfocada en la variable 2 denominada desempeño laboral una escala Likert por consiguiente es un instrumento politómico de escala ordinal, el cual fue sometido al alfa de Cronbach teniendo en la variable

gestión por competencias 0.919 y la variable desempeño laboral 0.919, por lo cual se tiene una alta confianza a los resultados que bote el cuestionario generando así la confiabilidad requerida.

Acorde a la primera discusión se genera la relación significativa con la hipótesis general que fue propuesta de la siguiente manera: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2021, dichos resultados se consolidaron mediante la hipótesis alternativa con un coeficiente de (Rho= 0.824 y un valor p = 0.000 < 0.01), se coteja los resultados del estudio de (M. Hernández, 2019), cuyo propósito es el enfoque relacionado a un plan de acción estratégico justificado en la gestión del talento humano para la mejora en el desempeño laboral de los profesores del Colegio Santa Rosa, a su vez coindice en resultados con la investigación de Zans (2017) indican que el Clima Organizacional presente en la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa , está enfocado en el optimismo desmedido generando así exaltación y jubilo como también generar frigidez y distanciación en una medida menor, por lo tanto se estima entre Medianamente favorable y desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Finalmente, enfocado al desempeño laboral se coincidió con la investigación de Figueroa (2017) porque el diseño fue no experimental, el instrumento fue el cuestionario tipo escala de Likert de 47 ítems y concluye en la relación elevada según el Rho de Spearman con un 0.807, y una variable vinculada es el desempeño laboral porque se obtuvo en la presente investigación la correlación de 0.954.

La segunda discusión guarda relación con la primera hipótesis especifica que fue realizada de la siguiente manera: Existe relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022, los resultados confirmaron la hipótesis alternativa con un coeficiente de (Rho = 0.867 y un valor de p = 0.000 < 0.01),

cotejando el resultado con la investigación de Figueroa (2017) que concluye que es importante el uso adecuado de los diseños de perfiles de los trabajadores enfocado en el rendimiento laboral de la compañía minera.

La tercera discusión guarda relación con la segunda hipótesis especifica que fue realizada de la siguiente manera: Existe relación directa entre la formulación y desarrollo y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022, los resultados confirmaron la hipótesis alternativa con un coeficiente de (Rho = 0.900 y un valor de p = 0.000 < 0.01), cotejando el resultado con la investigación de Figueroa (2017), indica la relación que tiene la formación y desarrollo enfocado en la capacitación de los trabajadores para generar así un incremento en el rendimiento laboral de la compañía minera.

La cuarta discusión guarda relación con la tercera hipótesis especifica que fue planteada de la siguiente manera: Existe relación directa entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022, los resultados confirmaron la hipótesis alternativa con un coeficiente de (Rho = 0.850 y un valor de p = 0.000 < 0.01), cotejando el resultado con la investigación de Figueroa (2017), indica que la relación entre el Sistema de compensaciones y el Rendimiento Laboral en una empresa minera es correlacional positiva buena.

VI. CONCLUSIONES

- Se llega a la conclusión que respecto al aspecto estadístico nos indica un alto valor mediante las dos variables estudiadas con lo que nos denota un respaldo a la hipótesis alternativa ya mencionada enfocada al Rho que indica un 0.824 con lo cual se explaya en generar mejores implementaciones respecto a los trabajadores.
- Se llega a la conclusión que respecto al aspecto estadístico nos indica un alto valor mediante la variable estudiada y la dimensión con lo que nos denota un respaldo a la hipótesis alternativa ya mencionada enfocada al Rho que indica un 0.867 con lo cual se explaya en generar mejores herramientas con lo cual puedan ayudar a los trabajadores en conseguir correctamente sus labores.
- Se llega a la conclusión que respecto al aspecto estadístico nos indica un alto valor mediante la variable estudiada y la segunda dimensión con lo que nos denota un respaldo a la hipótesis alternativa ya mencionada enfocada al Rho que indica un 0.900 con lo cual se explaya en generar mejores capacidades en formular y con lo cual poder desarrollar algo fundamental para la compañía mediante unas correctas metodologías enfocadas en la organización para conseguir las mejoras oportunas.
- Se llega a la conclusión que respecto al aspecto estadístico nos indica un alto valor mediante la variable estudiada y tercera dimensión con lo que nos denota un respaldo a la hipótesis alternativa ya mencionada enfocada al Rho que indica un 0.850 con lo cual se explaya en generar mejores herramientas con lo cual se llegue a generar una motivación al trabajador con lo cual tenga mucho más ganas de laborar en la compañía en pocas palabras generar emociones mediante diferentes tipos de compensaciones que generen un incremento en su labor.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere en la empresa implementar programas enfocados en facilitar e incentivar los conocimientos a los trabajadores con el propósito que logren los objetivos de la compañía y mejoren sus competencias además que aporten a la toma de decisiones.
- Facilitar a los trabajadores con herramientas que influyan en sus conocimientos para que los motive a realizar mejor sus labores ya sea, en la compañía, sus áreas de trabajo y con ello lo puedan aplicar de una mejor forma y así no tener inconvenientes en el proceso de selección de personal.
- Podemos recalcar que es un proceso que se genera mediante una educación en un determinado tiempo con el propósito que la persona obtenga los conocimientos y así pueda desarrollar sus habilidades; para así permitir un buen desarrollo de nuevos modelos de organización que facilite a la compañía en su optimización de sus respectivos procesos de gestión y administración de la empresa minera.
- Buscar las herramientas más idóneas para que los trabajadores estén bien emocionalmente en la compañía y una de las medidas más correspondientes es de los sistemas de compensación que la empresa requieren como viajes, dinero, promociones en establecimientos ya que genera una motivación adicional y con ello un mejor desempeño laboral.

VIII. REFERENCIAS

Acosta, N. (29 de diciembre de 2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral

Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones Pirámide.

Alava, M., y Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf

Alet, J. (2004). *Como obtener clientes leales y rentables*. Ediciones Gestión 2000.

Alles, M. (2006). *Gestión por Competencias*. Granica S.A.

Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Granica.

Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Granica.

Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por Competencias*. Granica.

Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science, 1*, 43 - 45 https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.636.

Andrade, S. (2005). *Diccionario de Economía* (3 ed.). San Cristóbal.

Baena, V., y Moreno, M. (2010). *Instrumentos de marketing: decisiones sobre el producto, precio, distribución, comunicación y marketing directo*. UOC.

Bailón, N. (9 de mayo de 2014). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. https://www.gestiopolis.com/la-capacitacion-y-el-desarrollo-del-personal/

Baños, M., y Rodríguez, T. (2012). *Imagen de la marca y product placement*. Esic Editorial.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.

Bizneo, J. (2 de marzo de 2020). *¿Qué es el desempeño laboraly cómo medirlo?* https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral,los%20resultados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n

Cabrera, J. (2015). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros del servicio de los UPC zona sur de la policía nacional*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a98a28c8-5249-49b7-9b32-f52f602d5b52/content

Calle, I. (20 de noviembre de 2013). *Las Relaciones Interpersonales*. https://www.farodevigo.es/opinion/2013/11/20/relaciones-interpersonales/917593.html

Campbell, J. (2000). *Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Palo Alto.

Caron, J., y Asselin, H. (2020). Evaluation of Indigenous employability programs in the Canadian mining industry. *Science direct, 7(4),* 1424-1437. https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.10.003

Carrión, J., y Ortiz, M. (2000). *La teoría de recursos y capacidades y la gestión del conocimiento*. https://www.gestiopolis.com/teoria-de-recursos-y-capacidades-y-gestion-del-conocimiento/

Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas]. https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cavero, C., Luis, J., y Prado, R. (2016). *Mejora de identificación de personas con alto potencial y alto desempeño de una empresa minera*. [Tesis de maestría, Universidad de Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e5ed1147-5d4e-4245-871e-0ec6cb766754/content

Caycho, C., Castillo, C., y Merino, V. (2019). *Manual de estadística no paramétricas aplicada a los negocios*. Universidad de Lima.

Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el Talento Humano en la empresa Grupo RTP SAC.* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/824/1/TL_CayotopaDelgadoAnalizz.pdf

Chamorro, R., Reparaz, C., y Mora, P. (2020). *Assessment of Master of Science Leadership Competency in Mining Engineering Students*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica de Madrid]. https://www.researchgate.net/publication/276080728_Assessment_of_Engineering_Students'_Leadership_Competencies

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7 ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Personal*. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

Collis, D. (1991). A resource based analysis of global competition: The case of the bearings industry. *Strategic Management Journal, 68*. 2-23. https://doi.org/10.1002/smj.4250120906

Cubillas, P. (2017). *Importancia de la gestión de los recursos humanos y sus interrelaciones en la pequeña minería - caso de SMRL Lúcuma Dorada*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://core.ac.uk/download/pdf/323347638.pdf

Didenot, S. (8 de diciembre de 2010). *Administración de RRHH*. http://administracionuna.blogspot.com/2010/12/el-sistema-de-compensaciones.html#:~:text=El%20sistema%20de%20compensaciones%20es,o%20por%20pertenecer%20a%20ella.&text=Es%20decir%2C%20todos%20aquellos%20pagos,a%20quienes%20en%20ella%20trabajan.

EcuRed. (26 de marzo de 2013). *Gestión por Competencias.* https://www.ecured.cu/index.php?title=Gesti%C3%B3n_por_competencias&oldid=1844434

ESERP Business y Law School. (8 de diciembre de 2020). *Sistemas de remuneración y compensación*. https://es.eserp.com/articulos/sistemas-de-remuneracion/

Farfán, D., y Garzón, M. (2006). *La gestión del conocimiento*. Universidad del Rosario Bogotá D.C.

Fea, U. (2000). *Competitividad es calidad total*. Alfa omega.

Fernández, A. (2019). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Conchán- periodo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/35952

Fernández, R. (2013). *Actitudes y Comportamiento Social*. [Trabajo de grado, Universitat Jaime I]. https://repositori.uji.es/server/api/core/bitstreams/7ffea99f-e43e-444b-a60a-193c2cf3c7eb/content

Fernández, S., Cordero, J., y Córdoba, A. (2002). *Estadística descriptiva*. ESIC editorial.

Figueroa, G. (2017). *Implementación de un modelo de Evaluación de Desempeño y su influencia en el Rendimiento laboral en una empresa minera 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3350549

García, H. (2012). *El posicionamiento: las diferenciaciones eficaces en el mercado competitivo*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica de Bolívar]. https://repositorio.utb.edu.co/server/api/core/bitstreams/31731a82-25b7-4605-aa12-a803d863ac64/content

García, T., y Treminio, M. (2016). *Influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud(SILAIS) del Municipio de Matagalpa*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/2597/1/5421.pdf

Giarratana, M. (2011). *Estrategias centradas en la comunidad. Organización Estratégica* (3 ed). Sage.

Grant, R. (1995). *Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Applications*. Blackwell Publishers.

Guerrero, G., y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria.

Hernández, M. (2019). *Plan de acción basado en Gestión del talento humano para el mejoramiento del desempeño laboral de docentes del Colegio Santa Rosa*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8027/1/mhernandez.pdf

Hernández, R. (2006). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. Mc Graw - Hill. Interamericana Editores S.A.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw - Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

Hitt, M., Duane, R., y Hoskisson, R. (2015). *Administración Estratégica: Competitividad y globalización: conceptos y casos*. Cengace Learning.

Huancahuire, V. (2018). *Modelo de gestión de talento humano por competencias dirigido a la optimización de servicios de una empresa contratista minera*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9b3d42c3-aa03-4eeb-8b42-a94afea8fdb3/content

Koontz, H., y Heinz, W. (2004). *Administración una perspectiva global*. McGraw Hill.

Kotler, P., y Armstrong, G. (2013). *Fundamentos de marketing* (11 ed.). Pearson Educación.

Kotler, P., y Keller, K. (2012). *Dirección de marketing* (14 ed.). Pearson Educación.

Kuranchie, E., y Amponsah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management, 1,* 21-34. http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530.

Kurtz, D., y Scheuing, E. (2008). *Administración de ventas* (7 ed.). McGraw-Hill.

La Vanguardia. (18 de agosto de 2015). *¿Qué es la gestión por competencias?* https://www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/que-es-la-gestion-por competencias.html#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20por%20competencias%20es,perfil%20cuantificable%20y%20medible%20objetivamente

Lamb, C., Hair, J., y Mc Daniel, C. (2011). *Marketing* (11 ed.). Cengage Learning.

Lawler III, E. (1971). *Pay and Organizational effectiveness*. McGraw Hill.

Machuca, G., Meza, S., y Rivas, Y. (2019). *Gestión del talento para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú*. [Tesis de maestría, Universidad de Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bf3d05f2-e72b-4663-9301-2e12d3258ddc/content

McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. McGraw Hill.

Moradi, S., Kahkonen, K., Klakegg, O., y Aaltonen, K. (2020). A Competency Model for the Selection and Performance Improvement of Project Managers in Collaborative Construction Projects: Behavioral Studies in Norway and Finland. *Multidisciplinary Digital Publishing* Institute, 1, 2-3 https://doi.org/10.3390/buildings11010004.

Muñoz de Priego, J. (2000). *Implantación de un sistema de selección por competencias, Training and Development*. Digest.

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.

Ñaupas, H., Novoa, E., Mejía, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones de la U.

Ortiz, R. (2019). *Modelo de gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en la fábrica Ivonndy de la ciudad de Salcedo provincia de Cotopaxi*. [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10285/1/TUAEXCOMADM032-2019.pdf

Pérez, C. (2004). *Técnicas de Análisis Multivariante de D*atos. Pearson Educación.

Pérez, J. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial, 9(3),* 29-34. https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/20/16

Porto, J., y Gardey, A. (15 de noviembre de 2008). Relaciones Interpersonales. https://definicion.de/relaciones-interpersonales/

Prahalad, C., y Hamel, G. (1991). *The Core Competence of the Competition. Harvard Business Review*. https://hbr.org/1990/05/the-core-competence-of-the-corporation

RAE. (s.f.). *Real Academia Española*. https://dle.rae.es/aptitud

Ramón, A., y Segovia, C. (2016). *Comunicación integrada de marketing*. ESIC Editorial.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pretince Hall.

Robbins, S., y Coulter, M. (1996). *Administración* (5 ed.). Prentice Hall.

Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.

Rodríguez, D. (2016). *Modelo de Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS SRL del distrito de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Privado Antenor Orrego]. https://hdl.handle.net/20.500.12759/2369

Rodríguez, J. (2007). Decisiones Gerenciales Efectivas. Trillas.

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 1,* 102-122, https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644.

Sánchez, I. (2020). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-S%c3%a1nchez-Dise%c3%b1o.pdf

Saracho, J. (2005). *Un modelo general de Gestión por Competencias. Modelo y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. RIL.

Sempere, I., y Toledo, E. (2008). Innovación y creatividad en la empresa. Universidad de Alicante.

Tamayo, M. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A.* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/11604

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. https://hdl.handle.net/20.500.11818/2108

Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.* http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf

Van der Walt, F., y Thasi, M. (2020). Work stress of employees affected by skills shortages in the South African mining industry. *Revista del Instituto de Minería y Metalurgia de África Austral, 1,* 243-244. https://orcid.org/0000-0001-6110-0716.

Venegas, J. (2017). Fundamentos de mercadotecnia. McGraw-Hill.

Vera, E. (2015). *La Gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Manabí]. http://repositorio.utm.edu.ec/handle/123456789/503

Werther, W., y Davis, K. (2000). *Administración del Personal y Recursos Humanos*. McGraw Hill.

Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humano: El Capital Humano de las empresas*. Mc Graw Hill.

Zúñiga, D., Sánchez, G., y Guevara, J. (2017). *Mejora en la gestión del sistema de evaluación de desempeño de una empresa minera.* [Tesis de maestría, Universidad de Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/5dcf39d7-aac8-499a-9611-6bb55acc3d9e/content

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Título: Gestión por Competencias y el Desempeño laboral en la empresa Corimayo servicios mineros S.A.C., Lima, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Problema General ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022? **Problemas específicos** ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022? ¿Qué relación existe entre la formulación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022? ¿Qué relación existe entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022?	**Objetivo General** Determinar cuál es la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022. **Objetivos específicos** Determinar qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022. Determinar qué relación existe entre la formulación y desarrollo y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022. Establecer qué relación existe entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022.	**Hipótesis General** Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022. **Hipótesis específicas** Existe relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022. Existe relación directa entre la formulación y desarrollo y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022. Existe relación directa entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C Lima, 2022.

VARIABLES

Variable 1: Gestión por competencias

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Selección de personal	Diferenciación Evaluación de características y capacidades	1 – 2 3 – 4	Ordinal:
	Evaluación del perfil	5 - 6	
Formación y desarrollo	Capacitación Oportunidades	7 – 8	
	Fomentación de actitudes y comportamientos	9 – 10 11 – 12	
Sistemas de compensación	Promoción de remuneraciones adicionales al sueldo básico	13 – 14	
	Oportunidad para aumentar conocimientos	15- 16	
	Bienestar integral e incentivos	17 - 18	

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Aptitud	Conocimientos Experiencia laboral Capacidad	1-2 3-4 5-6	Ordinal
Comportamiento y actitud personal	Funciones y deberes propios del cargo Comunicación Asume y transmite valores organizacionales	7-8 9-10 11-12	
Rendimiento	Rapidez en la ejecución de la labor Trabajo tiempo extra Cumplimiento de actividades	13-14 15-16 17-18	

Metodología
Enfoque: cualitativo.
Tipo: correlacional.
Diseño: No experimental de corte transversal.
Población: los trabajadores de la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C
Muestra: 60 trabajadores de la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C
Muestreo: no probabilístico.

Anexo B. Validación de instrumentos

La validación por juicio de expertos es la evidencia de un contenido evaluado y corregido por especialistas, que analiza y compara cada pregunta con las variable e indicadores de la investigación.

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), la validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés"

Por otro lado, la realización de la validez del instrumento en la investigación se detallará en las siguientes tablas y certificados de validez planteadas.

Tabla 12 *Expertos durante la evaluación de los instrumentos de la variable 1. Gestión por competencias*

Experto	Dominio	Decisión
Sánchez Sotomayor, Segundo	Estadístico	Si existe suficiencia
Sánchez Camargo, Mario	Metodólogo	Si existe suficiencia
Antón De Los Santos, Marco Antonio	Temático	Si existe suficiencia

Tabla 13 *Expertos durante la evaluación de los instrumentos de la variable 2. Desempeño laboral*

Experto	Dominio	Decisión
Sánchez Sotomayor, Segundo	Estadístico	Si existe suficiencia
Sánchez Camargo, Mario	Metodólogo	Si existe suficiencia
Antón De Los Santos, Marco Antonio	Temático	Si existe suficiencia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 – Selección de personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Se realiza una adecuada selección de los candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos para el puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Existe diferenciación de trabajo para no generar complicaciones o malos entendidos.	X		X		X		
3	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.	X		X		X		
4	Considera usted que existe una correcta evaluación de sus capacidades.	X		X		X		
5	Se considera la selección del personal con el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible en el puesto de trabajo.	X		X		X		
6	Considera usted que la empresa ha seleccionado el puesto idóneo según sus características.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Formación y desarrollo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo.	X		X		X		
8	Se promueve modelos de capacitación a través de los cuales es necesario se forma una cultura de identidad organizacional basada en los valores sociales de la productividad y la calidad en las tareas laborales.	X		X		X		
9	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel.	X		X		X		
10	Existen oportunidades de crecimiento enfocados en capacitaciones y talleres para adquirir conocimientos.	X		X		X		
11	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.	X		X		X		
12	Sus compañeros de trabajo adquieren y fomentan las actividades de forma idónea en el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Sistemas de compensación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.	X		X		X		
14	Las remuneraciones han influido para que usted cumpla sus labores de forma eficaz y eficiente.	X		X		X		
15	Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
16	Considera usted que la empresa le permite desarrollar su nivel de conocimientos percibidos en la función que realiza en su puesto laboral	X		X		X		
17	Se fomenta los bienestares integrales e incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más.	X		X		X		
18	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

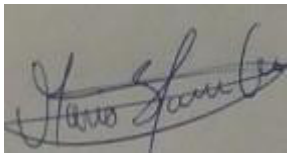
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Camargo, Mario
Especialidad del validador: Metodología - Estadística

08 de Febrero del 2021

[1]**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIBALE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 - Aptitud	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.	**X**		**X**		**X**		
2	Considera usted que los conocimientos percibidos le dan facultad de autonomía al momento de tomar decisiones.	**X**		**X**		**X**		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	**X**		**X**		**X**		
4	La empresa me ha otorgado la experiencia necesaria para cumplir otras labores.	**X**		**X**		**X**		
5	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	**X**		**X**		**X**		
6	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 2 – Comportamiento y actitud personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	**X**		**X**		**X**		
8	Cumplo correctamente las funciones que se me han otorgado en beneficio de la empresa.	**X**		**X**		**X**		
9	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	**X**		**X**		**X**		
10	Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución.	**X**		**X**		**X**		
11	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	**X**		**X**		**X**		
12	Considera usted que el jefe asume y transmite valores organizativos.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 3 - Rendimiento	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	**X**		**X**		**X**		
14	Mis compañeros de trabajo realizan su trabajo de manera responsable, idónea y cumpliendo con los objetivos trazados.	**X**		**X**		**X**		
15	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	**X**		**X**		**X**		
16	Tengo inconvenientes en trabajar en tiempos extras.	**X**		**X**		**X**		
17	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	**X**		**X**		**X**		
18	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de actividades.	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

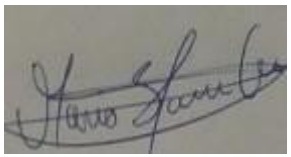
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Camargo, Mario
Especialidad del validador: Metodología - Estadística

08 de Febrero del 2021

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 – Selección de personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Se realiza una adecuada selección de los candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos para el puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Existe diferenciación de trabajo para no generar complicaciones o malos entendidos.	X		X		X		
3	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.	X		X		X		
4	Considera usted que existe una correcta evaluación de sus capacidades.	X		X		X		
5	Se considera la selección del personal con el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible en el puesto de trabajo.	X		X		X		
6	Considera usted que la empresa ha seleccionado el puesto idóneo según sus características.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Formación y desarrollo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo.	X		X		X		
8	Se promueve modelos de capacitación a través de los cuales es necesario se forma una cultura de identidad organizacional basada en los valores sociales de la productividad y la calidad en las tareas laborales.	X		X		X		
9	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel.	X		X		X		
10	Existen oportunidades de crecimiento enfocados en capacitaciones y talleres para adquirir conocimientos.	X		X		X		
11	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.	X		X		X		
12	Sus compañeros de trabajo adquieren y fomentan las actividades de forma idónea en el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Sistemas de compensación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.	X		X		X		
14	Las remuneraciones han influido para que usted cumpla sus labores de forma eficaz y eficiente.	X		X		X		
15	Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
16	Considera usted que la empresa le permite desarrollar su nivel de conocimientos percibidos en la función que realiza en su puesto laboral	X		X		X		
17	Se fomenta los bienestares integrales e incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más.	X		X		X		
18	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Sotomayor, Segundo
Especialidad del validador: Estadística Metodólogo

08 de Febrero del 2021

[1]**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

---

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIBALE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 - Aptitud	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.	**X**		**X**		**X**		
2	Considera usted que los conocimientos percibidos le dan facultad de autonomía al momento de tomar decisiones.	**X**		**X**		**X**		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	**X**		**X**		**X**		
4	La empresa me ha otorgado la experiencia necesaria para cumplir otras labores.	**X**		**X**		**X**		
5	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	**X**		**X**		**X**		
6	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.							
	DIMENSIÓN 2 – Comportamiento y actitud personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	**X**		**X**		**X**		
8	Cumplo correctamente las funciones que se me han otorgado en beneficio de la empresa.	**X**		**X**		**X**		
9	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	**X**		**X**		**X**		
10	Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución.	**X**		**X**		**X**		
11	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	**X**		**X**		**X**		
12	Considera usted que el jefe asume y transmite valores organizativos.							
	DIMENSIÓN 3 - Rendimiento	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	**X**		**X**		**X**		
14	Mis compañeros de trabajo realizan su trabajo de manera responsable, idónea y cumpliendo con los objetivos trazados.	**X**		**X**		**X**		
15	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	**X**		**X**		**X**		
16	Tengo inconvenientes en trabajar en tiempos extras.	**X**		**X**		**X**		
17	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	**X**		**X**		**X**		
18	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de actividades.	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Sotomayor, Segundo
Especialidad del validador: Estadística Metodólogo

08 de Febrero del 2021

[1]**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

---

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 – Selección de personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Se realiza una adecuada selección de los candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos para el puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Existe diferenciación de trabajo para no generar complicaciones o malos entendidos.	X		X		X		
3	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.	X		X		X		
4	Considera usted que existe una correcta evaluación de sus capacidades.	X		X		X		
5	Se considera la selección del personal con el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible en el puesto de trabajo.	X		X		X		
6	Considera usted que la empresa ha seleccionado el puesto idóneo según sus características.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Formación y desarrollo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo.	X		X		X		
8	Se promueve modelos de capacitación a través de los cuales es necesario se forma una cultura de identidad organizacional basada en los valores sociales de la productividad y la calidad en las tareas laborales.	X		X		X		
9	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel.	X		X		X		
10	Existen oportunidades de crecimiento enfocados en capacitaciones y talleres para adquirir conocimientos.	X		X		X		
11	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.	X		X		X		
12	Sus compañeros de trabajo adquieren y fomentan las actividades de forma idónea en el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Sistemas de compensación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.	X		X		X		
14	Las remuneraciones han influido para que usted cumpla sus labores de forma eficaz y eficiente.	X		X		X		
15	Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
16	Considera usted que la empresa le permite desarrollar su nivel de conocimientos percibidos en la función que realiza en su puesto laboral	X		X		X		
17	Se fomenta los bienestares integrales e incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más.	X		X		X		
18	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

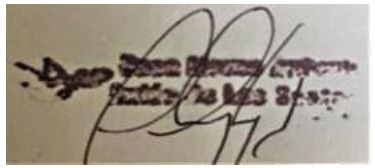
Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Antón De Los Santos, Marco Antonio

Especialidad del validador: Metodología y Teórico

10 de Febrero del 2021

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIBALE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 - Aptitud	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.	**X**		**X**		**X**		
2	Considera usted que los conocimientos percibidos le dan facultad de autonomía al momento de tomar decisiones.	**X**		**X**		**X**		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	**X**		**X**		**X**		
4	La empresa me ha otorgado la experiencia necesaria para cumplir otras labores.	**X**		**X**		**X**		
5	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	**X**		**X**		**X**		
6	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 2 – Comportamiento y actitud personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	**X**		**X**		**X**		
8	Cumplo correctamente las funciones que se me han otorgado en beneficio de la empresa.	**X**		**X**		**X**		
9	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	**X**		**X**		**X**		
10	Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución.	**X**		**X**		**X**		
11	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	**X**		**X**		**X**		
12	Considera usted que el jefe asume y transmite valores organizativos.	**X**		**X**		**X**		
	DIMENSIÓN 3 - Rendimiento	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	**X**		**X**		**X**		
14	Mis compañeros de trabajo realizan su trabajo de manera responsable, idónea y cumpliendo con los objetivos trazados.	**X**		**X**		**X**		
15	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	**X**		**X**		**X**		
16	Tengo inconvenientes en trabajar en tiempos extras.	**X**		**X**		**X**		
17	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	**X**		**X**		**X**		
18	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de actividades.	**X**		**X**		**X**		

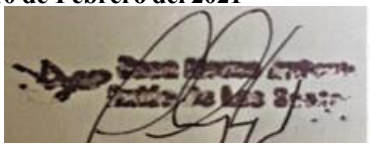
Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Antón De Los Santos, Marco Antonio

Especialidad del validador: Metodología y Teórico

10 de Febrero del 2021



[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

---

Anexo C. Confiabilidad de instrumentos

De acuerdo al autor Bernal (2010), se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios. El instrumento arroja medidas congruentes de una medición a las siguientes.

Es decir, la confiablidad del instrumento mide el grado de respuesta de los encuestados con un nivel de confiabilidad y nos da una mayor precisión y veracidad de los datos estadísticos, lo cual garantiza un favorable desarrollo de la investigación.

Para el análisis realizado para mis variables de gestión por competencia y desempeño laboral, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 14 *Fiabilidad de la Gestión por Competencias*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,919	,918	36

Nota. Dicha prueba de confianza fue mediante el método de Alfa de Cronbach es de 0,919 por lo cual es de muy alta confiabilidad, donde se llega a permitir la inducción en base a la batería de preguntas que tiene un extraordinario nivel de credibilidad como se verifica en la tabla 14.

Tabla 15 *Fiabilidad del Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,919	,918	36

Nota. Dicha prueba de confianza fue mediante el método de Alfa de Cronbach es de 0,919 por lo cual es de muy alta confiabilidad, donde se llega a permitir la inducción en base a la batería de preguntas que tiene un extraordinario nivel de credibilidad como se verifica en la tabla 15.

Anexo D. Instrumento de medición

No

ENCUESTA

Instrucciones

El cuestionario busca recoger información relacionada a la Gestión por Competencias y el desempeño laboral en la empresa Corimayo Servicios Mineros S.A.C., Lima. Le agradeceré marcar con un aspa "X" en el recuadro que corresponde según su apreciación. Esta encuesta tiene el carácter de ANÒNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos SINCERIDAD en las respuestas.

Instrucciones

Según la escala de respuestas que se detalla líneas abajo. Marcar con una "X" la alternativa que Ud. Crea la más conveniente.

Codificación				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

	Gestión por competencias	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Selección de personal					
01	Se realiza una adecuada selección de los candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos para el puesto de trabajo.					
02	Existe diferenciación de trabajo para no generar complicaciones o malos entendidos.					
03	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.					
04	Considera usted que existe una correcta evaluación de sus capacidades.					
05	Se considera la selección del personal con el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible en el puesto de trabajo.					
06	Considera usted que la empresa ha seleccionado el puesto idóneo según sus características.					
	Dimensión 2. Formación y Desarrollo					

07	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo.					
08	Se promueve modelos de capacitación a través de los cuales es necesario se forma una cultura de identidad organizacional basada en los valores sociales de la productividad y la calidad en las tareas laborales.					
09	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel.					
10	Existen oportunidades de crecimiento enfocados en capacitaciones y talleres para adquirir conocimientos.					
11	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.					
12	Sus compañeros de trabajo adquieren y fomentan las actividades de forma idónea en el cumplimiento de los objetivos.					
	Dimensión 3. Sistemas de compensación					
13	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.					
14	Las remuneraciones han influido para que usted cumpla sus labores de forma eficaz y eficiente.					
15	Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral.					
16	Considera usted que la empresa le permite desarrollar su nivel de conocimientos percibidos en la función que realiza en su puesto laboral					
17	Se fomenta los bienestares integrales e incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más.					
18	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.					

Codificación				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

		1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Aptitud					
01	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.					
02	Considera usted que los conocimientos percibidos le dan facultad de autonomía al momento de tomar decisiones.					
03	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.					
04	La empresa me ha otorgado la experiencia necesaria para cumplir otras labores.					
05	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos					
06	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.					
	Dimensión 2. Comportamiento y actitud personal					
07	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.					
08	Cumplo correctamente las funciones que se me han otorgado en beneficio de la empresa.					
09	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.					
10	Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución.					
11	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.					
12	Considera usted que el jefe asume y transmite valores organizativos.					
	DIMENSIÓN 3 - Rendimiento					
13	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.					
14	Mis compañeros de trabajo realizan su trabajo de manera responsable, idónea y cumpliendo con los objetivos trazados.					
15	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.					
16	Tengo inconvenientes en trabajar en tiempos extras.					
17	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.					
18	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de actividades.					