

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



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

**El capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores
de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.”**

Línea de Investigación:
Relaciones Humanas

Autor(es):
Br. Ramírez Córdova, Rubí Nunasch
Br. Velásquez Rodríguez, Danitza Susan

Jurado Evaluador:
Presidente: Mg. Vidalon Moreno, Rosa
Secretario: Mg. Fiorentini Candiotti, Giovanni
Vocal: Dr. Soriano Colchado, José

Asesor:
Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>

**TRUJILLO – PERÚ
2021**

Fecha de sustentación: 2021/08 / 06

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado:

“El capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., Distrito de Mancos, Ancash 2020.”

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El Objetivo principal es determinar la relación que existe entre capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa.

A ustedes miembros del jurado, nos dirigimos con nuestra particular y mayor agradecimiento por el merecido y correspondiente dictamen del presente trabajo.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi padre que está en el cielo, por la formación y educación que me brindo, también a mi madre por toda su confianza y ayuda tanto profesional y como ser humano.

Ramírez Córdova, Rubí Nunasch

A mis padres por el apoyo incondicional, gracias a ellos por su confianza y dedicación y a dios por cuidarlos tenerlos sanos y vivos, darles la dicha de acompañarme en cada etapa de mi vida.

Velásquez Rodríguez, Danitza

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por protegernos, a nuestros padres por el apoyo que nos brindaron desde el inicio de nuestra formación académica, por su motivación constante para alcanzar nuestras metas, a nuestros profesores que estuvieron ayudándonos y brindándonos conocimientos, a nuestro asesor por su apoyo.

A los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., quienes nos apoyaron con la información para la elaboración de nuestro proyecto de tesis.

Los autores

RESUMEN

El presente trabajo titulado “***El capital humano y la competitividad en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., Distrito de Mancos, Ancash 2020***”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables dentro del área administrativa.

Es por ello que, se desarrolló una investigación tipo aplicada; según la finalidad u orientación que persigue y de alcance es descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, esta investigación está basada en un enfoque cuantitativa, debido a que se recolectaron datos numéricos, para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

Finalmente, teniendo en cuenta a una población conformada por 120 trabajadores de la empresa, así como una muestra de 50 trabajadores del área administrativo seleccionada a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. Se determino que existe una relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.

Palabras claves: Capital humano, Competitividad laboral, oportunidades laborales, competencias y autodesarrollo.

ABSTRACT

The present work entitled "Human capital and competitiveness in the workers of the company Minera Concepción S.A.C., District of Mancos, Ancash 2020", aimed to determine the relationship between both variables within the administrative area.

That is why, an applied research type was developed; According to the purpose or orientation it pursues and its scope, it is descriptive - correlational, with a non-experimental cross-sectional design. Likewise, this research is based on a quantitative approach, since numerical data was collected, to discover or refine research questions in the interpretation process.

Finally, taking into account a population made up of 120 workers from the company, as well as a sample of 50 workers from the administrative area selected through non-probability sampling for convenience. It was determined that there is a direct and significant relationship between human capital and labor competitiveness in the workers of the company Minera Concepción S.A.C.

Keywords: Human capital, Labor competitiveness, job opportunities, skills and self-development.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Formulación el problema	1
1.1.1. Realidad problemática.....	1
1.1.2. Enunciado del problema.....	1
1.2. Justificación.....	3
1.2.1. Teórico.	3
1.2.2. Práctico.....	3
1.2.3. Metodológico.	4
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general.	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
II. MARCO DE REFERENCIA.....	5
2.1. Antecedentes	5
2.1.1. A nivel internacional.	5
2.1.2. A nivel nacional.	6
2.1.3. A nivel local.	7

2.2. Marco teórico	8
2.2.1. El capital humano.....	8
2.2.2. Dimensiones del capital humano.....	8
2.2.2.1. Reclutamiento del personal.	8
2.2.2.2. Selección del personal.	9
2.2.2.3. Contratación e inducción de personal nuevo.....	9
2.2.2.4. Evaluación de desempeño.	9
2.2.2.5. Capacitación y desarrollo del personal.....	9
2.2.3. Capacidad de información.....	10
2.2.3.1. Autónomo.	10
2.2.3.2. Innovación.	10
2.2.3.3. Empatía.....	10
2.2.3.4. Producción a nivel profesional.	10
2.2.3.5. Rendimiento del capital humano.	11
2.2.4. Valoración del rendimiento del trabajador.....	11
2.2.4.1. Ejecución de los objetivos.....	11
2.2.4.2. Nivel de conformidad de los objetivos propuestos.....	11
2.2.4.3. Nivel de desarrollo según competitividad.	12
2.2.5. Objetivos de la administración del capital humano	12
2.2.5.1. Apoyar a la compañía en la ejecución de sus objetivos y el cumplimiento de su misión.....	12
2.2.5.2. Proporcionar competitividad a la organización.....	12
2.2.5.3. Aportar a la compañía personal bien formado y motivado.	13
2.2.5.4. El incremento de la motivación de los trabajadores en el entorno laboral.....	13

2.2.5.5. Desarrollar y mantener las condiciones de bienestar en el trabajo.....	13
2.2.5.6. Administrar e impulsar el cambio.	14
2.2.5.7. Preservar las relaciones éticas en el marco de una política responsable.	14
2.2.5.8. Fomentar el trabajo en equipo para construir un mejor ambiente laboral.	14
2.2.6. Competitividad laboral.	15
2.2.7. Dimensiones de la competitividad laboral	15
2.2.7.1. Conocimiento.	15
2.2.7.2. Experiencias aprendidas.	15
2.2.7.3. Sugerencias propuestas.....	16
2.2.8. Gestión de competitividad laboral.....	16
2.2.9. Factor de medición de competitividad laboral	17
2.2.10. Modelo de gestión de la competitividad laboral	17
2.2.11. Ventajas de la competitividad laboral	18
2.2.12. Dificultad según el nivel de competitividad.....	18
2.3. Marco conceptual	19
2.3.1. Reclutamiento.....	19
2.3.2. Selección.	19
2.3.3. Contratación.	19
2.3.4. Evaluación.....	19
2.3.5. Capacitación.	20
2.3.6. Conocimiento.	20
2.3.7. Experiencias aprendidas.....	20
2.3.8. Sugerencias propuestas.	21

2.4. Hipótesis.....	21
2.5. Variables	22
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	25
3.1. Material	25
3.1.1. Población.....	25
3.1.2. Marco muestral.....	25
3.1.3. Unidad de análisis	25
3.1.4. Muestra.....	25
3.2. Métodos.....	26
3.2.1. Diseño de contrastación.	26
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	26
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos.....	27
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
4.1. Presentación de resultados	29
4.2. Discusión de resultados.....	35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
Conclusiones	37
Recomendaciones.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles según la escala asignada para determinación de los niveles del capital humano en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.	27
Tabla 2 Niveles según la escala asignada para la determinación de los niveles de desarrollo de la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.	28
Tabla 3 Nivel de valoración del capital humano en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.	29
Tabla 4 Resultado del cuestionario realizado a los trabajadores de la empresa Minería Concepción S.A.C.	31
Tabla 5 Nivel de desarrollo en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.	32
Tabla 6 Resultado del cuestionario realizado a los trabajadores de la empresa Minería Concepción S.A.C.	33
Tabla 7 Correlación Rho Spearman entre el capital humano y la competitividad laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Minera Concepción S.A.C.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de valoración del capital humano en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.....	29
Figura 2. Resultados de la encuesta capital humano realizada a los 50 trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.	Error! Bookmark not defined.
Figura 3. Nivel de desarrollo de la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.	32
Figura 4. Resultados de la encuesta competitividad laboral realizada a los 50 trabajadores.	33

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación el problema

1.1.1. Realidad problemática.

Chiavenato (2007) argumenta que los recursos humanos adquieren un régimen de autogestión cuando los organismos que los promueven dejan de asociarse jerárquicamente de dependencia con diferentes fuentes que consolidan como una entidad autónoma, por lo que el progreso de los recursos humanos va de la mano del desarrollo y el fortalecimiento de la gestión del personal.

Las entidades necesitan contar con fuerzas sociales que les permitan alcanzar sus propósitos y estén dispuesto a adquirirlas a cambio de una remuneración; por otro lado, los trabajadores necesitan recursos para cumplir con sus obligaciones morales, sociales y personales de manera que pueden ofrecer los servicios que poseen a cambio de una remuneración. Por el lado de la demanda, las empresas intensivas en mano de obra están dispuestas a contratar colaboradores con más capital humano.

Según Leyva (2016), en las últimas dos décadas, los cambios en la organización industrial han aumentado la demanda de trabajadores con educación universitaria (en comparación con aquellos que cuentan con un certificado de bachillerato). Por lo tanto, se cita estos factores que crean valor para el conocimiento de la compañía, la asignación adecuada, conveniencias de desarrollo profesional y personal, habilidades, canales de estructuración, conformidad entre programas de formación o instrucción de empleados y propósito de la compañía, participación de colaboradores a través de sugerencias.

A nivel internacional, en Madrid (España), los avances tecnológicos han influido mucho en la demanda de los colaboradores con más capital humano, ya que muchas empresas utilizan bases de datos computarizados para mantener sus archivos comerciales y menos

documentos físicos, por lo tanto, requieren de más trabajadores con conocimiento de cálculo. La Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales, según González (2015), destaca que, en la ciudad de México, se ha perdido la competitividad en muchos sectores mineros. Para hacer frente a la continua pérdida, se han implementado medidas y estrategias necesarias y así evitar riesgos negativos en Europa y Estados Unidos que puedan afectar la economía mexicana.

A nivel nacional nos encontramos con una problemática mayor, basada en la competencia laboral entre los colaboradores de la empresa Grupo Eulen Perú, ubicada en Lima, se han visto casos en los últimos 10 años que el personal tiene poco interés de competencia para poder desarrollarse dentro del área que se le asigna, es por ello que después de firmar el contrato se puede notar claramente el desinterés por parte de la gran mayoría. Ortega (2015) en su investigación Competencias laborales y clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnológicas privadas de Lima, su objetivo principal es determinar cómo influyen las competencias laborales en el clima organizacional del personal administrativo para su mejora. Se aplicó la técnica de la encuesta y se empleó el cuestionario como herramienta para una muestra de 210 personas. Se concluyó que las competencias laborales están relacionadas con el clima organizacional.

A nivel local, un problema fundamental es que existe un capital humano insuficiente, en la actualidad las empresas con fines de lucro han optado por unificar las tecnologías avanzadas acompañadas de habilidades de cada trabajador, por eso es esencial hoy en día crear mayor inversión en mano de obra, salud, educación y producir sociedades más equitativas. En esta oportunidad tenemos el agrado de presentar un proyecto de investigación denominado “El capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores” y nuestro centro de investigación es la empresa “MINERA CONCEPCIÓN S.A.C.”, presentando aspectos negativos como la alta rotación de los empleados, la falta de capacitación, lo que hace que el personal tenga que ser reincorporado y que se reiteren los mismos

inconvenientes, teniendo en cuenta que no existe un avance en la trayectoria profesional y en los objetivos planteados por la empresa, ya que la entidad no logra ampliar sus perspectivas en el ámbito de conocimiento, lo que genera frustración en los trabajadores. Dando como resultado, una pérdida de competencias y errores constantes al momento de desarrollar sus funciones. En cuanto a esta variable, es necesario tener en consideración lo expuesto por el autor Bernstein, (2010). Que pretende, fomentar los valores, la formación de profesionales y la habilidad individual de los mismos.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Qué relación existe entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., Distrito de Mancos, Ancash 2020?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórico.

Martínez V. (2013). Los recursos humanos son la parte más importante de una empresa, combinada con un buen rendimiento profesional, puede conducir al éxito de una empresa, la combinación de dichas variables es un factor fundamental para toda entidad que se proponga mantener y alcanzar sus metas y objetivos.

El objetivo de la investigación es generar procedimientos de carácter reglamentario que sirvan de soporte a futuros programas de estudio dentro de la actividad minera y que permitan resaltar la incidencia y relevancia que tiene el capital humano.

1.2.2. Práctico.

En cuanto al desarrollo del mismo, se justifica desde el aspecto práctico, puesto que se logrará mediante el uso de técnicas y metodologías, recurriendo a instrumentos que permitan estructurar la recopilación de información y analizar los posibles hallazgos, los cuales le serán de gran valor a la organización. Por medio del estudio del capital humano, las apreciaciones de los integrantes de la entidad podrán ser detectadas, clasificadas y evaluadas en un plazo específico a partir de métodos de compilación.

1.2.3. Metodológico.

La investigación es metodológicamente útil ya que, en primer lugar, recurre a la utilización del método científico en el planteamiento del problema abordado, tratándose de un diseño de carácter aplicado y correlacional. Se utilizará como herramienta el cuestionario y como técnica la encuesta, con el fin de comprobar si nuestra hipótesis es aceptada o rechazada.

1.2.4. Social

El aporte del trabajo que presentamos se justifica socialmente, ya que es un tema que contribuye a las empresas en general, puesto que es un elemento esencial y primordial para el logro de los objetivos de cualquier empresa. Las distintas entidades que contemplan la gestión de los recursos humanos se han basado en la incorporación de los funcionarios, la evolución del rendimiento, la evaluación de los trabajadores y la trayectoria en una ocupación, teniendo en cuenta, así mismo, el desempeño en el ámbito laboral por medio de la comunicación.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

¿Determinar la relación que existe entre capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020?

1.3.2. Objetivos específicos.

- Identificar el nivel de valoración del capital humano de la empresa Minera Concepción S.A.C.
- Establecer el nivel de desarrollo de la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.
- Determinar la influencia del capital humano en la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional.

Ponce (2014), en su tesis titulada *Gestión del Talento Humano y su impacto en el desempeño laboral en la Central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos*, Ecuador, Quito, Escuela de Postgrado Universidad Tecnológica Equinoccial. Las principales conclusiones son las siguientes, la evaluación del desempeño brindó los posteriores resultados, óptima 51.09%, muy buena 38.24%, aceptable 8.43%, con regularidad 1.07%. Por tanto, la casi totalidad de los funcionarios no ingresan por mérito propio, pero la mayoría de estos, si cuentan con experiencia para el cargo; finalmente se llegó a la conclusión de que los trabajadores alcanzaron una buena valoración del desempeño. (pp. 56, 81, 103). De tal manera aquellos resultados brindaron un aporte a nuestra investigación, dando a entender, que las empresas no miden el nivel de competencias laborales al momento de reclutar y seleccionar al personal competente para dichas áreas.

García y Treminio (2015), en su tesis para obtener el título de licenciado en Administración de empresas *Influencia del subsistema de provisión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del sistema local de atención integral en salud (SILAIS) del municipio de Matagalpa, año 2015*, presenta los factores que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores; estos se encuentran relacionados con el nivel de competitividad, y se destaca el entorno laboral, la relación interpersonal, el conocimiento y las competencias. El estudio de esta tesis, ha influido de manera positiva en nuestro proyecto porque se ha empleado criterios de evaluación, los mismos que hemos utilizado para medir el nivel del capital humano y poder así presentar mejoras.

Llugsha (2011). en su tesis *Sistema de Gestión del Talento Humano y su impacto en el nivel de desempeño profesional del personal de la empresa Tierra Linda del Cantón Pillaro*, para obtener el título de ingeniero en Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias

Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, el objetivo general es diseñar un método de evaluación de desempeño para definir las actividades a desempeñar en el plano del talento humano, enfocado a la consecución de los aportes estratégicos. El planteamiento y los tipos de investigación se detallan por medio de un cuestionario cuantitativo con usuarios internos y externos de la entidad. Sobre la base del análisis de los ingresos adquiridos se obtuvo una presentación y tabulación de los resultados estadísticos y confiables que permiten primar los factores más influyentes en la realización de la investigación. (pp.69,100,112). Brindando un enfoque de medición, por medio de cuadro de indicadores, para conocer el nivel de competencia de cada trabajador.

2.1.2. A nivel nacional.

Ossco (2015), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas-Apurímac, 2014*, Universidad Nacional José María Arguedas, presenta el siguiente resultado, el 48.6% de los trabajadores señalan que el municipio desempeña la planificación de los trabajadores; el 45.7% de los trabajadores indican que los procesos de personal se aplican sólo algunas veces. La comprobación de rendimiento muestra que el 34.3% de los trabajadores poseen un comportamiento regular. Concluyendo, la gestión del talento humano se encuentra levemente relacionada de forma eficaz con el rendimiento laboral del trabajador.

Asencios (2017), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima. Sus resultados muestran que el 67% del personal administrativo percibe la gestión del talento humano como adecuada, en cambio el 17% considera como alta, por último, el 16% evalúa como débil la gestión del talento humano. En conclusión, la gestión del talento humano muestra una respuesta favorable al rendimiento profesional; la integración del personal mantiene una relación estable con el rendimiento profesional; los conocimientos muestran una correlación rendimiento profesional; y la indemnización al personal tiene una correlación favorable con el rendimiento profesional. (pp.145, 148)

Inca Allccahuamán (2015), en su tesis *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*, se aplicó una encuesta a 104 trabajadores administrativos, que figuran los meses de octubre y noviembre de 2015 en el municipio. En cuanto a la conclusión, se estableció que la función de manejo del talento humano está correlacionada con el desempeño laboral, teniendo las variables una relación eficaz.

2.1.3. A nivel local.

Cruz Romero (2015), en su tesis *titulado La gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. No. 222 – Huamachuco*, se utilizó el diseño estadístico descriptivo-transaccional; una encuesta como técnica de investigación. Concluyendo, la encuesta señalo que la gestión del talento humano tiene un impacto directo en el desempeño laboral, se evidenció en los resultados el poco interés de los trabajadores en conocer los procesos administrativos que se llevan al interior de la empresa.

Juipa (2016), en su tesis titulada *Planificación estratégica y gestión del talento humano de las asociaciones de artesanos en las provincias de Huánuco y Ambo, 2016*, realizada en la Universidad de Huánuco en 2016 puntualiza, la planificación estratégica impacta en la gestión del talento humano en las organizaciones de los artesanos. De acuerdo con la medición efectuada, el 53.33% de las agrupaciones artesanales fomenta la visión como organización, el 6.67% respondió que había desarrollado la visión, el 40% de los artesanos respondieron que siempre desarrollan su misión en la organización. Al comprobar que el 40% de los artesanos responde sobre la ejecución de la misión para lograr los objetivos, y el 46% de los artesanos respondieron que siempre desarrollan la misión, mientras que el 13% contestaron que el personal bajo la responsabilidad de su cargo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. El capital humano.

Según Amador Sotomayor (2016) define como una de las actividades asociadas al personal de la compañía, incluyendo aquella actividad que realiza el equipo de recursos humanos. Así, hay que indicar que una empresa de consultoría también debe contener esta área, entre otras.

El enfoque empresarial utilizado hace referencia la colaboración social e independiente, que incluye a los líderes y a los trabajadores de la compañía. Así mismo, la gestión del talento humano, destaca que la adjudicación de las actividades asignadas por los responsables del área, se lleva a cabo la gestión de una orden, de esta manera se realiza la contribución efectiva del conjunto de las personas que la constituyen, ya que son los empleados que laboran en la empresa.

Además, el objetivo principal es potenciar las referencias de colaboración de los jefes y los trabajadores, evitando así las constantes confrontaciones de un nivel directivo frente al convencional. En conclusión, si la gestión del talento humano, se desarrolla adecuadamente, los trabajadores se implicarán en la aplicación de las estrategias de la empresa, lo que permitirá una rápida adaptación a los cambios del entorno.

2.2.2. Dimensiones del capital humano.

2.2.2.1. Reclutamiento del personal.

Chiavenato (2002) considera que el capital humano está conformado por un grupo de técnicas, que se utilizan para capturar el mayor número de candidatos potencialmente calificados, con la posibilidad de alcanzar un espacio o una carga dentro de la empresa o institución. También considera que el reclutamiento no es una actividad aislada para la estrategia de la empresa, por lo que es un requisito indispensable disponer de un personal flexible y adaptado a los permanentes cambios. El principal reto de la contratación es el de aportar de forma conjunta un valor añadido a la organización y a los trabajadores.

2.2.2.2. Selección del personal.

Casma Zárate (2015) su objetivo es seleccionar el trabajo que mejor se adapte al perfil de un candidato; esto asegura que el tema presentado se adapte al puesto solicitado, por lo que se busca que estas cualidades y habilidades presentadas se utilicen mejor para el beneficio de la organización.

2.2.2.3. Contratación e inducción de personal nuevo.

Una vez que los trabajadores son contratados, se lleva a cabo un período llamado inducción, que consiste en proporcionar información sobre el funcionamiento y las políticas de la empresa; esta parte del proceso le permite al trabajador adaptarse a su nuevo trabajo, familiarizarlo con sus funciones e integrarlo socialmente.

La inducción es la integración del nuevo trabajador de forma que su conducta corresponda también a las exigencias de la empresa, privándole de una determinada autonomía al someterse a las normas, a los horarios laborales y a las disposiciones superiores de carácter jerárquico. (Casma, 2015)

2.2.2.4. Evaluación de desempeño.

Chiavenato (2006) menciona que las evaluaciones del desempeño son una valoración metódica del rendimiento de cada personal, en cuanto a las necesidades que realiza en el marco de las actividades, los fines y los impactos que logra conseguir, las capacidades que dedica y su aptitud de crecimiento. En el desarrollo se juzga o evalúa el valor, así como la eficiencia y las habilidades de un trabajador, pero lo más importante es la contribución que hace a las actividades de la organización. El propósito consiste en que los responsables de línea y los gestores personales especializados desarrollen procesos que permitan mantener la eficacia de la contratación de personal.

2.2.2.5. Capacitación y desarrollo del personal.

Es la parte en el que el trabajador tiene que buscar el desarrollo de sus habilidades el cual se diferencie del resto de colaboradores, para que tengan un buen desempeño en el puesto

que se le asigne y aumente la productividad, y así poder alcanzar los objetivos de la compañía, un mejor desempeño en el puesto y aumente la productividad, para que así adquieran los objetivos de la organización. Entre sus objetivos, la capacitación influye en el comportamiento de estos trabajadores y, a través de sus actividades, trata de mejorar las habilidades del puesto en el que trabaja. (Casma Zárate, 2015)

2.2.3. Capacidad de información.

Córdoba (2018) destaca las diferentes capacidades basadas en el conocimiento como:

2.2.3.1. Autónomo.

Hace referencia a la forma de decidir por sí misma, es decir, se considera a las personas audaces en esta determinación. Además, está relacionada como la autoeficacia y su posterior autoestima, que deben tener control sobre estas acciones porque con el tiempo se convertirá en algo nocivo.

2.2.3.2. Innovación.

Es la capacidad de construir e innovar en el conocimiento para visualizar la realidad de una manera alternativa. También, cuando haya problemas, estas personas se encargarán de innovar eventuales opciones de solución al problema planteado.

2.2.3.3. Empatía.

Hace referencia a la relación entre los colegas, por ejemplo: el entendimiento interpersonal se considera una actitud fundamental en un grupo de trabajo donde se pueden tomar decisiones teniendo en cuenta los efectos de esto en las relaciones humanas entre los colegas.

2.2.3.4. Producción a nivel profesional.

Es la producción entre la parte superior y la inferior en un tiempo determinado, del mismo modo se puede medir en los valores físicos o económicos de los diferentes productos o servicios. En el entorno de la economía, se menciona que los ingresos deben estar en consonancia con la productividad del empleado. Ahora bien, si los aumentos salariales son superiores

a lo que se produce, entonces se trata de generar pérdidas porque se trata de obtener un nuevo importe. Los incrementos salariales sólo se aplicarán cuando se produzca un aumento del salario mínimo por parte del país. De este modo, las empresas se vuelven informales debido a este aumento y reducen sus costos. (Ponce, 2014)

2.2.3.5. Rendimiento del capital humano.

Se determina como es el comportamiento de la productividad de los trabajadores en la realización de sus tareas y/o funciones laborales, demostrando así la calidad del trabajo del personal.

De acuerdo con Alfaro Culquitante (2017), el desempeño de los trabajadores se considera positivo en relación a sus capacidades de habilidades técnicas, donde la motivación del trabajador se percibe en sus horas de trabajo con una comunicación constante, de esta manera se obtiene una relación más directa con el grupo de trabajo, así como con los directivos del área. Se define en la misma línea como la habilidad del trabajador en la determinación de problemas, la desorganización del puesto de trabajo, los posibles conflictos entre colegas o responsables de área de la organización.

2.2.4. Valoración del rendimiento del trabajador.

2.2.4.1. Ejecución de los objetivos.

Según Cadena (2016), es útil fomentar el seguimiento de los puntos fijados de índole empresarial, así como el desarrollo de sus capacidades, menciona el autor, al establecer un orden de prioridades en sus tareas en relación con la producción; así se alcanzarán las necesidades de la organización. Por otro lado, durante la jornada laboral, los trabajadores acostumbran a ejecutar diversas diligencias de índole prioritario, por lo que suelen dejar de lado las tareas que poseen una trascendencia más efectiva, quiere decir que, son actividades de importancia que se dan en la organización como organismo de elaboración.

2.2.4.2. Nivel de conformidad de los objetivos propuestos.

Se parte de la base de que la meta es la consecución de un

objetivo, es decir, el resultado de alcanzar uno de los objetivos propuestos. Del mismo modo, un plan de trabajo se considera un procedimiento para la consecución de objetivos que incluye metas que se alcanzarán a lo largo del tiempo.

2.2.4.3. Nivel de desarrollo según competitividad.

Las horas de trabajo pueden ser clasificadas por un contrato como:

- Clasificación profesional
- Funciones específicas de una carrera profesional.
- Polivalente de funciones respecto a la carrera profesional

2.2.5. Objetivos de la administración del capital humano

Chiavenato (2009) menciona que el capital humano dentro de una organización es conocido ahora como una pieza fundamental de la administración. Tiene como meta principal el crecimiento y desarrollo de las tareas personales entre los líderes y los trabajadores de la entidad en todos los ámbitos. Es una visión completa para optimizar la relación entre los colaboradores y la entidad. Sus objetivos pueden aportar a la eficiencia de la empresa. Entre los propósitos elementales de la gestión o manejo del capital humano destacan:

2.2.5.1. Apoyar a la compañía en la ejecución de sus objetivos y el cumplimiento de su misión.

En el pasado, se hacía énfasis al realizar las cosas bien, y se denominaban límites y normas a los empleados para lograr la eficiencia. La eficiencia se ha conseguido con un enfoque centrado en la consecución de objetivos y resultados. No es posible visualizar la función de RRHH si no se conoce el funcionamiento de una organización. Para cada empresa, las implicaciones son diferentes. Lo principal de los recursos humanos es contribuir a que la entidad realice sus metas, propósitos y cumpla su misión.

2.2.5.2. Proporcionar competitividad a la organización.

Se trata de hacer más productivas las fuerzas de las personas en favor de los clientes, los socios y los trabajadores. Esto implica

saber cómo crear, perfeccionar y ejecutar las capacidades y competencias de la mano de obra. La competitividad a escala macroeconómica es la medida en que una sociedad puede generar bienes y servicios admitidos en la demanda exterior, a la vez que mantiene o aumenta los ingresos de los usuarios.

2.2.5.3. Aportar a la compañía personal bien formado y motivado.

El objetivo del sector de recursos humanos consiste en capacitar y formar permanentemente a los empleados, que son funcionales de la empresa, deben recibir reconocimiento y para ello no sólo económico, pues los trabajadores han de percibir equidad con las compensaciones que reciben. También se refiere que se debe premiar los buenos resultados, las metas deben ser claras y se debe explicar la forma en que se medirán y cuáles serán los logros a concretar.

2.2.5.4. El incremento de la motivación de los trabajadores en el entorno laboral.

Para ser productivos, los trabajadores tienen que sentir que el trabajo es relevante para sus habilidades y que son tratados de forma justa. Los empleados pasan la gran parte de su vida en el trabajo, de manera que deben reconocerse en el trabajo que realizan. Los empleados que se encuentran en una posición satisfactoria no son necesariamente los más beneficiosos, pero los disconformes suelen desvincularse de la entidad, ser ausentes y generar una calidad inferior a la de los satisfechos. Chiavenato (2009), afirma que "la satisfacción en la organización y la motivación en el trabajo son factores determinantes para su superación".

2.2.5.5. Desarrollar y mantener las condiciones de bienestar en el trabajo.

El bienestar laboral es un estilo de manejo, flexibilidad y autonomía en la toma de decisiones, y un área de trabajo satisfactorio, seguridad en el empleo, un horario de trabajo adecuado y la realización de tareas gratificantes. También menciona que el objetivo del bienestar laboral es alcanzar la

satisfacción de las actividades individuales de los trabajadores y hacer de la compañía un entorno acogedor y adecuado.

2.2.5.6. Administrar e impulsar el cambio.

Para el autor, todos estos avances y diferencias están fomentando nuevos criterios, de mayor flexibilidad y agilidad, que no se aplican para garantizar la estabilidad organizativa. Además, los profesionales de los Recursos Humanos tienen que saber afrontar la transformación si necesitan aportar la culminación de su organización. Son transformaciones que se expanden y su resultado implantan acontecimientos como: estrategias, metodologías, funciones, procesos y resultados. Los responsables de recursos humanos están implicados a la mejora.

2.2.5.7. Preservar las relaciones éticas en el marco de una política responsable.

Chiavenato (2009) hace mención que las compañías tienden a estar preocupadas con el cumplimiento de políticas éticas y la implementación de la responsabilidad social corporativa. Todas las actividades de recursos humanos deben ser públicas, con transparencia, equidad, fiabilidad y ética. Los ciudadanos no deben ser discriminados y deben garantizarse sus derechos fundamentales. Se deben imponer principios éticos para todas las funciones de gestión de los recursos humanos. Los particulares y las organizaciones están obligados a seguir unas normas éticas y socialmente responsables. Para las organizaciones, la responsabilidad social es un requisito, sobre todo, para las personas implicadas que trabajan en la empresa.

2.2.5.8. Fomentar el trabajo en equipo para construir un mejor ambiente laboral.

Cuando se trata del capital humano, la gestión de recursos humanos debe considerar el lugar de trabajo. Esto incluye la agrupación del mismo, la cultura organizativa y el estilo de gestión. En términos de variables, la gestión de recursos humanos conlleva la formación de un personal altamente comprometido, pero también de una compañía renovada y

alternativa.

2.2.6. Competitividad laboral.

Alles (2008) menciona que una persona que tiene habilidades con respecto a una determinada acción debe ser entendida como aquella persona que se desempeña comparativamente mejor que el promedio del personal; asimismo, indicó como el equipo que se destaca en un cargo laboral tiene un factor diferenciador de otros trabajadores y esto es precisamente lo que se basa en sus habilidades profesionales para el trabajo.

La evaluación del desempeño se refiere al examen de los procesos productivos realizados al trabajador para la medición y aportación en la empresa, para el logro de los objetivos; destacando que también el rendimiento en el trabajo resulta versátil en cada personal y dependen del comportamiento de los factores de oportunidad, del empeño, de las capacidades que el trabajador adquiere y de la percepción que tiene respecto a su función en la entidad. (Chiavenato, 2009)

2.2.7. Dimensiones de la competitividad laboral

2.2.7.1. Conocimiento.

Del Castillo (2017) menciona que es un grupo de conocimientos, experiencias y aprendizajes que tiene un directivo en referencia a su especialización. Como este factor es cambiante por sus evoluciones e integraciones, el gestor tiene el compromiso de utilizarlo y adecuarlo continuamente.

También se le conoce como una técnica de alta potencia para innovar el ambiente a través del progreso y las modernas tecnologías de la información. Además, es un aspecto fundamental de la economía informativa que implica la utilización de recursos para su realización.

2.2.7.2. Experiencias aprendidas.

Alles (2008) destaca que el capital humano es considerado para la organización como un elemento de recurso, donde es difícil gestionarlo porque muestran habilidades emocionales.

En otras palabras, la gestión de los recursos humanos no es una actividad sencilla, ya que no podrá resolverse todas las

exigencias del trabajador, por tanto, la concepción del subconjunto de gestión no entra en el ámbito de las funciones de un jefe, aunque se trate de un libro que incluya estas acciones. Se considera una tarea colosal que hasta ahora no se ha resuelto. Pero las actividades de nuestro trabajo nos han permitido recoger las experiencias, y de este modo se amplía el acervo de experiencias adquiridas.

2.2.7.3. Sugerencias propuestas.

Gómez (2007) subraya que la administración participativa se genera en la inclusión de los trabajadores en el procedimiento de tomar decisiones por parte de la organización. Del mismo modo, el empresario, fomenta la cooperación de los trabajadores siempre que este tenga resultados favorables en el crecimiento del rendimiento de la empresa.

2.2.8. Gestión de competitividad laboral

Para entender qué es el capital humano relacionada con la competitividad laboral, se examinarán los siguientes puntos:

- El capital humano consiste en el conjunto de normas y la metodología por la que se lleva por delante una empresa o actividad comercial con la mayor eficacia posible. (RAE, 2006)
- La competitividad, "Se refiere a los atributos de la personalidad, o los comportamientos, lo que permite tener éxito en un trabajo. En cada empresa y/o mercado, presenta diversas características". (Alles, 2005).

Según los conceptos, puede entenderse que una competencia está formada por la destreza que posee una persona para ejercer un acto determinado, teniendo los conocimientos indispensables en su ejecución (saber), la capacidad o las atribuciones precisas para llevarlo a cabo (saber hacer) al igual que la actitud orientada hacia su realización y a la consecución eficaz (querer hacer y hacer con eficacia), y en un entorno de trabajo adecuado. Aplicándolas de forma integral, se obtendrá buenos resultados por parte de la compañía y una mayor aptitud para el empleador.

2.2.9. Factor de medición de competitividad laboral

La competitividad de cada trabajador se evalúa mediante la observación de su actitud en condiciones de trabajos concretos o simulados. La competitividad también puede juzgarse por medios indirectos, al medir estos factores del comportamiento de un trabajador. Cabe destacar que los comportamientos pueden ser percibidos, aunque no medidos, a diferencia del factor de comportamiento, que no es percibido, pero puede ser medido.

Según Martínez y Martínez (2009) la competitividad se puede analizar a partir de los aspectos considerados como determinantes de la misma, considerándose así lo siguiente:

- Conocimiento, es la capacidad que posee una persona en su ámbito laboral para identificarla, reconocerla, describirla y relacionarla con los objetos. Este conocimiento se construye a partir de conceptos que se han acumulado en la memoria de la persona.
- Capacidades intelectuales, hace referencia a la habilidad personal para atribuir conocimientos y criterios en el desempeño de sus funciones y en la resolución de problemas profesionales.
- Psicomotricidad, consiste en la capacidad personal de realizar desplazamientos seguros y precisos para trabajar, combinando las facultades intelectuales, sensitivas y físicas.
- Habilidades interpersonales, se refiere a la cualidad de la persona para relacionarse con sus compañeros de trabajo para comunicarse, disuadir, amenizar, instruir, negociar o asesorar.

El manejo por competencias es un instrumento de gestión destinado a adecuar el capital intelectual de la empresa a su estrategia comercial. En toda entidad existe una estrategia diferente, por tanto, por ello hay que diseñar el modelo según MOF en torno a las exigencias de los empleados para lograr una visión, metodología y estrategia de la organización.

2.2.10. Modelo de gestión de la competitividad laboral

El proceso es estratégico, sistémico, planificado según el plan de negocio, participativo, con trabajo en conjunto, afianzando grupos laborales, utilizando buenas prácticas de gestión, liderazgo de alto nivel, personal comprometido, reconocimiento de la necesidad de cambio,

ejecutores especializados en el ámbito.

Según Saracho (2005), en su libro Modelo General de Gestión por Competencia indica que las personas son portadoras de determinadas funciones que les permiten ser "exitosas" en una determinada organización y, de esta forma, identifica las características que permiten alcanzar resultados extraordinarios en una organización y, por tanto, permiten garantizar el mantenimiento y la mejora del rendimiento organizativo a un nivel superior.

2.2.11. Ventajas de la competitividad laboral

El sistema de gestión por competencias ofrece múltiples ventajas, como, por ejemplo:

- Definición sobre los esquemas laborales, es decir, una aproximación integral a las necesidades que tiene cada puesto laboral y a la persona idónea para desempeñarlo, esquemas que promueven la productividad, pues se orientan a realizar un trabajo de excelencia.
- La creación de equipos según competencias laborales requeridas en su ámbito determinado, centrados en la consecución de logros empresariales.
- Identificación a los puntos vulnerables que permitan mejorar las medidas que aseguren beneficios.
- El componente potencial de los trabajadores reduce el impacto generacional y facilita la creación de planes de carrera y continuidad de forma eficaz.
- Aplicación de mejores prácticas organizativas.
- El indicador de retorno de la inversión (ROI) en formación aumenta, cuando se aplica la gestión por según el nivel de competitividad de cada trabajador, aumenta la productividad y se optimizan los resultados. Los conocimientos técnicos del equipo facilitan la reducción de los riesgos de la ejecución y, por consiguiente, la reducción de los costes y la adjudicación de utilidades y/o servicios de calidad.

2.2.12. Dificultad según el nivel de competitividad

Para la entrega de un sistema de control por competencias, surgen estas cuestiones:

- El impulso y el esfuerzo inicial son recursos monetarios (tiempo y

material), hay una cierta oposición para el cambio, ya que el mecanismo tiene que valorar si el trabajador está dispuesto a cambiar o no, y determinar la rapidez con la que lo hace.

- El cumplimiento del compromiso de los directivos y la adaptación a la cultura, es una condición indispensable para poder alcanzar un nivel competitivo razonable y efectivo.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Reclutamiento.

Chiavenato (2002), el primer paso en el procedimiento de gestionar los recursos humanos, que va acompañado de un grupo de procedimientos, los cuales se emplean en la captación de candidatos potencialmente calificados, con la posibilidad de alcanzar un espacio o una carga dentro de la empresa o institución. También sostiene que la contratación de personal es crear una reserva de trabajadores para un cargo específico. Necesita difundir la posibilidad del puesto en el mercado y captar aspirantes competentes en el mercado. (p. 95)

2.3.2. Selección.

Amador y Naranjo (2013), en su investigación “Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal”, con el objetivo de poder desarrollar la selección del personal, esto debe tener una prioridad importante en la empresa debido a que un buen filtro de personal genera una buena rentabilidad para la compañía. (pág.16-19)

Casma (2015), el objetivo es que el candidato pueda seleccionar un trabajo en el que pueda adaptarse rápidamente; esto asegura que el tema presentado se adapte al puesto solicitado, por lo que se necesita ciertas habilidades y cualidades presentadas se utilicen mejor para el beneficio de la organización. (p. 15)

2.3.3. Contratación.

Casma (2015), una vez que los colaboradores pasan por el proceso de inducción, que consiste en capacitarlos y darles información sobre el desempeño de la empresa. Este proceso le permite al trabajador adaptarse a su nuevo trabajo, familiarizarlo con sus funciones e integrarlo socialmente. (p. 28)

2.3.4. Evaluación.

Alles (2007), estos se catalogan en base a lo que evalúan: habilidades, funciones o logros. A pesar de que es posible asociar todos estos métodos. Los modelos centrados en la competitividad permiten a los trabajadores acceder a información enfocada a la ejecución, por lo que son más eficientes a la hora de formar a las personas. Las técnicas más utilizadas son las basadas en las cualidades, aunque son asimismo las más sensibles. Y los métodos de calificación en base a los propios resultados gozan también de gran popularidad, puesto que se distinguen por la focalización de las remuneraciones en función de los logros alcanzados. (pp. 52-55)

2.3.5. Capacitación.

Dessler (2006), es el proceso de suministrar empleados nuevos o existentes los conocimientos requeridos para el desempeño de su trabajo. (p. 25)

Chiavenato (2009), es una forma de mejorar las aptitudes de las personas para que sean más productivas, innovadoras y dinámicas, para que aporten una mayor contribución a los logros de la compañía y para que sean capaces de aumentar su valor. (p. 158)

2.3.6. Conocimiento.

Torres, Lamenta y Hamidian (2017), es la cantidad de información que el interesado dispone en sí mismo, con carácter puntual y selectivo, en relación con los diversos hechos, procesos, ideas, observaciones, apreciaciones y otros factores que podrían ser o no relevantes, acertados o susceptibles. La información es transformada en aprendizaje al ser procesada en la conciencia del sujeto, y luego se convierte otra vez en conocimiento al ser expresada o transmitida a los demás a partir de textos, soportes informáticos, transmisiones orales o por escrito, además de otros. (pp. 111-113)

2.3.7. Experiencias aprendidas.

Según Ovalles, Moreno, Olivares y Guerra (2018), esta puede ser definida como la relación sistemática entre los emprendimientos y la obtención de información por medio de percepciones relacionadas. Esto corrobora que el conocimiento es propio de la experiencia y, al mismo tiempo, permite conocer la necesidad que tiene la entidad.

2.3.8. Sugerencias propuestas.

Leonard (2014), sostiene que los trabajadores deben participar en las reuniones, en las que se explica todo el mecanismo de funcionamiento de la compañía, consiguiendo así que el impacto de la responsabilidad de los empleados se dirija hacia una mejora en la empresa.

Hipótesis

Hi: Existe relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.

2.4. Variables

2.4.1. Operacionalización de variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Escala de Medición
CAPITAL HUMANO	Torres (2011), para los economistas clásicos, el capital humano se considera la riqueza utilizada en la producción de más riqueza o la riqueza en el proceso de intercambio. No llegaron a desentrañar la verdadera esencia del problema planteado en la	Para describir la variable capital humano es preciso describir las dimensiones reclutamiento, selección personal, contratación personal de nuevo, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo personal.	Reclutamiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de reclutamiento. • Objeto de captación. • Probabilidad de ascenso. 	Cuestionario	Ordinal
			Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de empleo. • Perfil del candidato. • Adaptación al puesto. • Cualidades y habilidades. 		
			Contratación e inducción de personal nuevo	<ul style="list-style-type: none"> • Llamado de inducción. • Adaptar al trabajador en su nuevo empleo. • Funciones e integrarlo socialmente. 		

relación social y como el trabajo, es la fuente de valor de la riqueza (Pág. 25)

- Funcionamiento y políticas.

Evaluación de desempeño

- Evaluar el desempeño.
- Aplicar las competencias en el área.
- Compromiso según funciones es indispensable para el éxito de la empresa.

Capacitación y desarrollo del personal

- Cualidades de los trabajadores.
- Desenvolvimiento en el puesto.
- Metas de la organización.
- Habilidades propias del cargo.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Escala de Medición
COMPETITIVIDAD LABORAL	Chiavenato (2007), consiste de un procedimiento o acciones llevadas a cabo por una o más personas que pretenden la coordinación de las actividades laborales de los individuos, y que consisten en habilidades, conocimientos y competencias que se refuerzan constantemente.	Para evaluar la competitividad laboral hay que tener en cuenta los conocimientos, experiencias aprendidas y sugerencias propuestas por parte de los colaboradores.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Lecciones aprendidas. • Ideas propuestas. • Productos de información. 	Cuestionario	Ordinal
			Experiencias aprendidas	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación. • Participación. • Asumir riesgos. • Calidad laboral. 		
			Sugerencias propuestas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de gestión. • Estrategias y procedimientos. • Infraestructura y condiciones de trabajo. 		

Fuente: Elaboración propia de los autores

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población.

La población estará conformada por los 120 colaboradores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020. (Fuente: Los datos se obtuvieron del registro de la base de datos de la empresa Minera Concepción S.A.C.)

Personal	Cantidad	Porcentaje
Administrativo	50	42%
Obrero	70	58%
TOTAL	120	100%

Fuente: Elaboración propia de los autores.

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral estará conformado por la base de datos de trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estará conformada personal administrativo y personal obrero que labora en la empresa Minera Concepción S.A.C., por criterios de inclusión y exclusión.

3.1.4. Muestra

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. El tamaño de la muestra arribó a 50 colaboradores del área administrativa, que laboran en la operación minera con contrato estable. Dentro de los criterios que se seleccionaron para exonerar a la muestra fueron los siguiente:

Criterios de inclusión:

- Colaboradores de trabajan con contrato vigente.
- Colaboradores que radican y residen en la ciudad de Huaraz, Mancos.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores de trabajan a través de otras modalidades
- Colaboradores que trabajan fuera de la ciudad de Huaraz, Mancos.

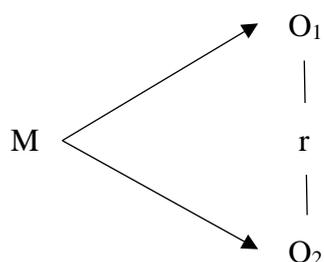
Aplicando estos criterios de inclusión y exclusión, se quedó con 50

colaboradores para la recolección de datos.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación.

Esta investigación presenta un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal. No experimental; puesto que no se manipularon las variables (Capital humano, Competitividad laboral), y de corte transversal; dado que el estudio se realizó en un único momento (año 2020). Este diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

- **M:** Muestra, Trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.
- **O1:** Variable 1: Capital humano
- **O2:** Variable 2: Competitividad laboral
- **r:** Relación

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.

Se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos en la recolección de datos:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">• Encuesta <p>Para ambas variables, se utilizará la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario en escala de Likert, conformado por 32 ítems, que estarán basados de acuerdo a las dimensiones de ambas variables.</p>	Cuestionario

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ramírez & Velásquez (2021)

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos.

Para el procesamiento y análisis de los datos, se utilizó el método cuantitativo; los datos serán analizados estadísticamente buscando obtener respuesta a la hipótesis de la investigación, para ello se utilizará una hoja calculo en Ms. Excel 2019, tablas de frecuencias, figuras y gráficos, haciendo uso del software estadístico SPSS v.25. Cabe resaltar que, el análisis de datos se realizara en función de los objetivos específicos y objetivo general planteados en la presente investigación, asimismo, los datos referentes a cada objetivo serán analizados mediante un análisis descriptivo.

Asimismo, una vaciado los datos, se evaluaron los niveles de cada variable en función a la puntuación obtenida en sus indicadores, con ello se logró determinar el nivel de cada una de las dimensiones, siguiendo los siguientes criterios:

Tabla 1

Niveles según la escala asignada para determinación de los niveles del capital humano en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.

Escala	Puntuación	Nivel
Muy en desacuerdo	1	Bajo
Algo en desacuerdo	2	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Medio
Algo de acuerdo	4	Alto
Muy de acuerdo	5	

Nota. La tabla presentada se elaboró bajo el instrumento de niveles del capital humano en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020

Tabla 2

Niveles según la escala asignada para la determinación de los niveles de desarrollo de la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.

Escala	Puntuación	Nivel
Nunca	1	Bajo
Casi nunca	2	
A veces	3	Medio
Casi siempre	4	Alto
Siempre	5	

Nota. La tabla presentada se elaboró bajo el instrumento de niveles de la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., 2020.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 3

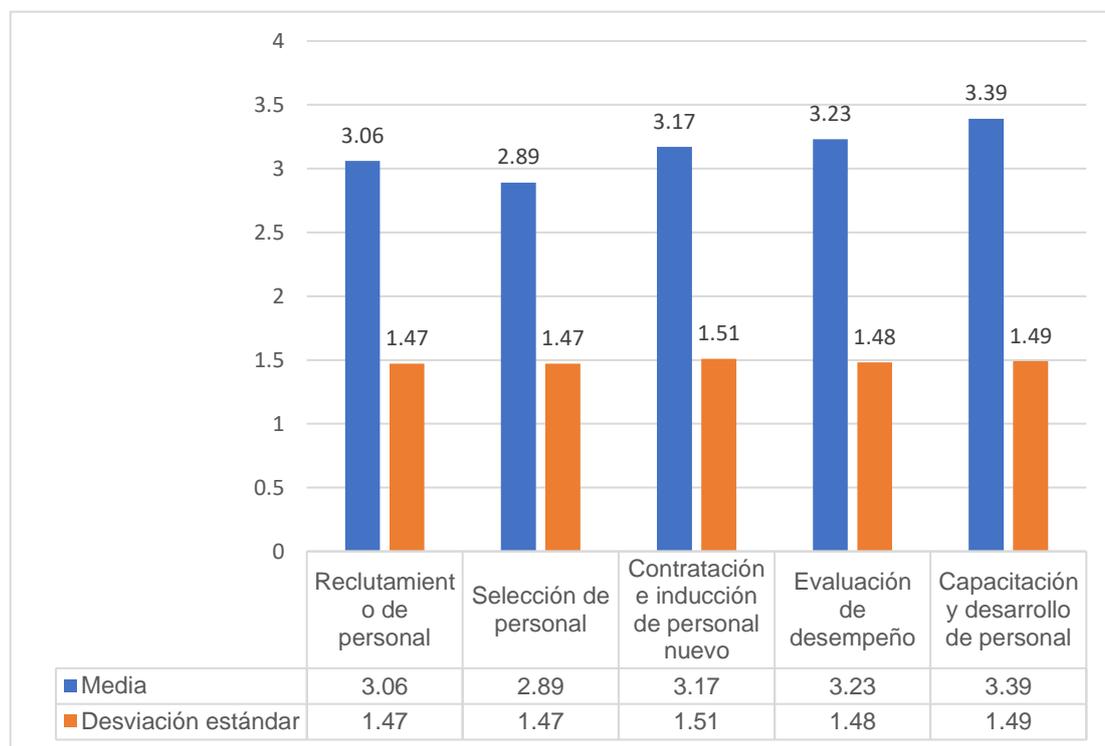
Nivel de valoración del capital humano en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.

Variable	Dimensiones	Media	Desviación estándar	Nivel
Capital humano	-Reclutamiento de personal	3.02	1.47	Medio
	-Selección de personal	2.89	1.47	Medio
	-Contratación e inducción de personal nuevo	3.17	1.51	Medio
	-Evaluación de desempeño	3.23	1.48	Medio
	-Capacitación y desarrollo de personal	3.39	1.49	Medio
TOTAL		3.14	1.49	Medio

Nota. En esta tabla, se observa el resultado de una encuesta realizada a los 50 trabajadores del área administrativa, que constaron de 20 preguntas las cuales fueron divididas en las dimensiones del capital humano, posterior a estos resultados se procedieron a medir el nivel de valoración por trabajador, obteniendo como resultado un nivel medio esto se obtuvo de la escala de Likert que fue empleado en la encuesta (es una escala de medición para saber qué tan conforme o inconforme se encuentra el trabajador), con un promedio de 3.14 y una desviación estándar de 1.49

Figura 1

Nivel de valoración del capital humano en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.



Nota. De acuerdo a la encuesta realizada a la población, la cual fue escogida por criterio de los investigadores mediante el método no probabilístico por conveniencia, fueron evaluados mediante cinco dimensiones el cual permitió medir el desarrollo de cada trabajador. Donde se obtuvo un promedio de 3.14, que significa que más de la mitad de los trabajadores opina que la empresa no cuenta con políticas de reclutamiento y no recibieron una inducción al momento de desarrollar sus actividades.

Tabla 4

Resultado del cuestionario realizado a los trabajadores de la empresa Minería Concepción S.A.C.

		Reclutamiento de personal	Selección de personal	Contratación e inducción de personal nuevo	Evaluación de desempeño	Capacitación y desarrollo de personal
Muy en desacuerdo	20%	26%	21%	18%	16%	
Algo en desacuerdo	22%	19%	17%	18%	18%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19%	18%	18%	16%	16%	
Algo de acuerdo	14%	17%	17%	20%	16%	
Muy de acuerdo	25%	20%	27%	28%	34%	
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	

Nota. Los resultados indican que el 61% que se realiza a los entrevistados opinan que la empresa no cuenta con políticas para reclutamiento del personal, el 63% menciona que no tiene estándares para la contratación del personal, el 56% no paso por un proceso de inducción al puesto que postulaba, el 48% conformado por los jefes de área por la experiencia adquirida genera una mayor capacidad de análisis que los demás y solo el 50% recibe beneficios y programas de formación por parte de la entidad, Y **A QUE QUEREMOS LLEGAS A ESTO, QUE SOLO SE ENFOCAN EN LOS JEFES DE CADA AREA Y DEJAN DE LADO A LOS ASISTENTES O AUXILIARES.**

1. Establecer el nivel de desarrollo de la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.

Tabla 5

Nivel de desarrollo en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.

Variable	Dimensiones	Media	Desviación estándar	Nivel
	Conocimiento	3.48	1.44	Medio
Competitividad laboral	Experiencias aprendidas	3.48	1.40	Medio
	Sugerencias propuestas	3.14	1.51	Medio
TOTAL		3.37	1.46	Medio

Nota. En la tabla N° 5, se observa el resultado de una encuesta realizada a los 50 trabajadores del área administrativa, que constaron de 12 preguntas las cuales fueron divididas en las dimensiones de competitividad laboral, posterior a estos resultados se procedió a medir el nivel de desarrollo de los trabajadores, obteniendo como resultado un nivel medio, con un promedio de 3.37 y una desviación estándar de 1.46.

Tabla 6

Resultado del cuestionario realizado a los trabajadores de la empresa Minería Concepción S.A.C.

	Conocimiento	Experiencias Aprendidas	Sugerencias Propuestas
Nunca	16%	12%	22%
Casi nunca	11%	18%	16%
A veces	17%	16%	16%
Casi siempre	23%	21%	19%
Siempre	33%	33%	27%
TOTAL	100%	100%	100%

Nota. La siguiente tabla representa el resultado en porcentajes del cuestionario que se realizó al área administrativa en relación a la segunda variable enfocada a la competitividad laboral, en la primera dimensión obtuvimos que el 56% que está conformado por los responsables de cada área casi siempre cuentan con conocimiento en los procesos de sus actividades impulsando mejoras constantes, en la segunda dimensión el 54% por la experiencia adquirida suelen ser más competentes y eficaces al momento de desarrollar sus actividades y en la tercera dimensión el 54% casi nunca recibe apoyo de la empresa, por tal motivo, los trabajadores no generan un valor adicional a sus conocimientos y habilidades.

2. Determinar la influencia del capital humano en la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.

H1: Existe relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C.

Tabla 7

Correlación Rho Spearman entre el capital humano y la competitividad laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Minera Concepción S.A.C.

			Capital Humano	Competitividad Laboral
Rho de Spearman	Capital Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,398**
		Sig. (bilateral)		.004
		N	50	50
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,398**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La significancia estadística Sig=0.004 <0.01 entonces se rechaza la hipótesis nula. Existe correlación altamente significativa entre el capital humano y competitividad laboral, siendo el coeficiente de correlación $r=0.398$; la correlación entre el capital humano y competitividad laboral es directa. Existe relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa.

4.2. Discusión de resultados

1. En relación al primer objetivo específico se planteó, identificar el nivel de valoración del capital humano en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., se analizó cada uno de las dimensiones con la finalidad de identificar el nivel predominante, encontrando que sus cinco dimensiones presentan un nivel medio, con un promedio de 3.14 y una desviación estándar de 1.49 (Ver tabla 3). Donde el 61% de los trabajadores opina que la empresa no cuenta procedimientos para la selección de personal, el 37% considera que la selección del personal se hace de acuerdo a las especificaciones de la empresa. La mitad de los trabajadores al ser contratados recibieron una orientación adecuada. El 52% de los trabajadores no cuentan con la experiencia necesaria y necesitan del apoyo del 48% restante que si considera personal capacitado. La empresa capacita solo al 34% de sus trabajadores que están conformados por los jefes de área, es por eso que el 66% tiene una gran deficiencia al momento de desarrollar sus actividades por no recibir programas de formación constante por parte de la entidad. (Ver tabla 4)

Estos resultados son similares a los obtenidos por Huertas (2019), quien en su estudio titulado *La importancia del capital humano en la organización, Bogotá – Colombia*, destaca el realce que tiene el factor humano en las empresas actualmente, señalando que se debe reconocer el papel central que posee el capital humano dentro de las entidades, por ello resulta imprescindible tener un recurso humano bien capacitado y con una visión clara con los objetivos que se desea alcanzar.

2. En relación al segundo objetivo específico se planteó, establecer el nivel de desarrollo de la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., se evaluó también cada uno de sus dimensiones con resultados de un nivel medio, con un promedio de 3.37 y una desviación estándar de 1.46 (Ver tabla 4). Donde el 44% de los trabajadores no llegan a demostrar su conocimiento proponiendo mejoras de las actividades que puedan desarrollar, el 54% de los trabajadores que son líderes, son los que gracias a sus experiencias aprendidas obtenidas en su desarrollo

profesional logran prestar atención a sus compañeros que necesitan ayuda y el 54% de los trabajadores necesitan asesoría para poder lograr una buena ejecución laboral. (Ver tabla 6)

En ese sentido, dichos resultados guardan relación con los obtenidos por Ortega (2015), quien en su tesis titulada *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativos en la universidad tecnológica privada de Lima, Perú*. Concluye que el desarrollo de las competencias de cada trabajador permite un desenvolvimiento de su persona, así mismo, si los empleados se sienten satisfechos con su trabajo, así como las condiciones ofrecidas esto mejorará el clima organizacional de la empresa, incrementando la empatía y la productividad, por lo que este debe ser siempre alto.

3. En relación al tercer objetivo específico se observó, que la hipótesis H1: Existe relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C. y la Ho: No existe relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C., que la valoración del coeficiente de correlación paramétrico (Rho de Spearman) siendo esta una valoración positiva, en concreto $\text{Sig}=0.004 < 0.01$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Se concluye que de acuerdo al instrumento utilizado - cuestionario, el cual fue evaluado a los trabajadores del área administrativa, se obtuvo como valor promedio dentro de la base de datos una media de 3.14 y una desviación estándar de 1.49 dando un nivel medio de valoración en sus resultados, mostrando un impacto de manera interna y externa generando caos entre trabajadores y jefes.
2. En conclusión, al segundo objetivo, se obtuvo una media de 3.37, una desviación estándar de 1.46 y un nivel medio de desarrollo de competitividad laboral, esto significa que el 50% de los trabajadores carecen de ciertas habilidades como es la falta de comunicación con los demás empleados, falta de confianza desarrollando de manera ineficiente sus actividades.
3. Existe relación directa y significativa entre el capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minera Concepción S.A.C. – 2020; siendo el coeficiente de correlación $r=0.398$, y la significancia estadística $\text{Sig}=0.004 < 0.01$, rechazando la hipótesis nula.

Recomendaciones

1. Si una empresa se centra en la formación de sus trabajadores, podemos estar seguros de que será estable. Esto se deberá a que, si todos los empleados son capacitados por diferentes procesos a lo largo de su trayectoria, pueda ayudar a las distintas áreas como apoyo, de tal forma que se pueda generar la rotación de puestos en diferentes áreas.
2. La empresa debe realizar talleres, en los que se estudie y evalúe el desempeño de cada trabajador, las cuales la capacitación no sean centralizadas en los jefes de cada área o gerencia, sino aplicándose a todas las áreas administrativas y así lograr que cada funcionario conozca plenamente sus funciones, deberes y obligaciones dentro la empresa Minera Concepción S.A.C.
3. Se recomienda que la empresa implemente un plan de capacitación para los trabajadores, cursos de motivación, programas que ayuden al clima laboral, además de reuniones periódicas con sus trabajadores, aumentando así la confianza y por consiguiente el liderazgo de su personal y que les ayude a adoptar decisiones correctas.

REFERENCIAS

- **Libros:**

Alles, M. (2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. *Gestión por Competencias*. Ediciones Granica S. A. https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf

Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional. *Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Ediciones Gránica Argentina.

Alles, M. (2008). Dirección estratégica de recursos humanos. *Basado en competencias*. 3ra. Edición. Ediciones Granica S.A.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. 2da. Edición. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma. Edición. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. 8va. Edición. Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional “La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da. Edición. MC, Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ra. Edición. MC, Graw Hill. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/ChiavenatoTalento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Dessler, G. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª. ed.). Prentice-Hall.

Martínez, E. y Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencias. Principios y Métodos*. Derechos reservados. http://capacitacionefectiva.cl/recursos/capacitacion_por_competencias.pdf

Saracho, J. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. *Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. RIL editores.

- **Trabajos académicos:**

Alfaro Culquitante, A. R. (2017). La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017. [Tesis para titulación, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9886/alfaro_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Amador Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos, su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Editorial. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

Asencios Trujillo, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casma Zárate, C. A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco- Lima, año 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CEA%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz Romero, M. J. (2015). *La gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. No. 222 – Huamachuco: 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo] https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4557/cruzromero_magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, T. y Treminio, M. (2015). Influencia del subsistema de provisión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del sistema local de atención integral en salud (SILAIS) del municipio de Matagalpa, año 2015. [Tesis de titulación, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua].

<https://1library.co/document/zpdpe00z-influencia-subsistema-aprovisionamiento-desempeno-trabajadores-atencion-municipio-matagalpa.html>

Gómez Aguilar, M. (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. [Tesis doctoral, Universidad de Málaga].
<http://www.biblioteca.uma.es/bbldoc/tesisuma/17672697.pdf>

Inca Allcahuamán, K. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional José María Arguedas]
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20AllcahuamanGertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juipa Machado, K. M. (2016). *Planificación estratégica y gestión del talento humano de las asociaciones de artesanos en las provincias de Huánuco y Ambo, 2016*. [Tesis de titulación, Universidad de Huánuco] <https://docplayer.es/129508362-Universidad-de-huanuco.html>

Llugsha Muquinche, L. A. (2011). *Sistema de Gestión del Talento Humano y su impacto en el nivel de desempeño profesional del personal de la empresa Tierra Linda del Cantón Pillaro*. [Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato].
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1056/1/448%20Inq.pdf>

Martínez, V. (2013). *Gestión de talento humano por competencias para una empresa de las Artes gráficas. México*. [Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas]
<https://xdoc.mx/documents/gestion-del-talento-humano-por-competencias-para-una-empresa-de-5ea35377558c1>

Naranjo, F. y Amador, G. (2013). *Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección del personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento*

laboral y financiero de la empresa Plásticos Reyes Moya C.A. [Tesis de titulación, Universidad Estatal de Milagro].

<http://201.159.222.36/bitstream/123456789/745/3/Elaboraci%C3%B3n%20de%20un%20manual%20de%20procesos%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%2C%20con%20la%20finalidad%20de%20mejorar%20el%20rendimiento%20laboral%20y%20financiero%20de%20la%20empresa%20pl%C3%A1sticos%20Reyes%20Moya%20C.A..pdf>

Ossco Peralta, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas-Apurímac, 2014.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas].

<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Ossco%20Peraltagestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ponce Ponce, B. J. (2014). *Gestión del Talento Humano y su impacto en el desempeño laboral en la Central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Ecuador, Quito* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial].

https://1library.co/document/yee85k4y-gestion-incidencia-desempeno-ministerio-justicia-derechos-humanos-central.html?utm_source=related_list

- **Artículo de revista electrónico:**

Torres, K., Lamenta, P. y Hamidian, B. (2017). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, Vol.5, 159-172.

<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/html/>

Ovalles, L., Moreno, Z., Olivares, M. y Silva, H. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista venezolana de Gerencia*, Vol. 23, 217-234.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055767013/html/index.html>

Leonard, W. (2014). Auditoria Administrativa: Modelo de William P. Leonard. 34-39.

<https://educativopracticas.files.wordpress.com/2014/05/enfoque-de-leonard-clase-1.pdf>

Cadena, J. (2016, octubre 4). La administración del talento humano en las empresas del sector público. 448-460

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/268/319>

Córdoba, R. (2018, mayo- agosto). Desarrollo humano y capacidades. *Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen*. 365-380.

<file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-DesarrolloHumanoYCapacidades-2083128.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Formato del cuestionario realizado a los trabajadores de la empresa Minería

Concepción S.A.C.

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Buen día señor (a), agradecemos por su colaboración, por dar su opinión en nuestro proyecto titulado “El capital humano y la competitividad laboral en los trabajadores de la empresa Minería Concepción S.A.C, 2020”. Agradezco su tiempo.

	5	4	3	2	1
ESCALA	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo

Variable: CAPITAL HUMANO		5	4	3	2	1
RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL						
1	Para cubrir una vacante, primero hay que llevar a cabo una selección interna y externa.					
2	Considera que los datos del CV son importantes para el proceso de contratación					
3	La entidad dispone de técnicas de contratación para asegurarse de que cuenta con las personas adecuadas.					
4	La entidad es un lugar donde se podría hacer una línea de carrera.					
SELECCIÓN DEL PERSONAL						
5	La contratación de personal debe hacerse de acuerdo con las especificaciones de la empresa.					
6	La selección de personal es un aspecto relevante para el éxito de la entidad.					

7	Las técnicas de selección evalúan apropiadamente a las personas para un cargo laboral.						
8	Se aplican técnicas de selección por profesionales competentes.						
CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL NUEVO							
9	Aprendo con facilidad las nuevas tecnologías que se implementa en la empresa						
10	Al empezar a ejercer mi labor, me dieron una orientación adecuada.						
11	Puedo cumplir con todas las responsabilidades que se me asignen.						
12	Se pasa desde el primer día laboral por un proceso de inducción al puesto.						
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO							
13	Logro una gran eficiencia y ejecución al desempeñarme laboralmente.						
14	Genero confianza y seguridad a los demás trabajadores.						
15	Brindo una capacidad de análisis y cumple con los objetivos de la empresa.						
16	Soy capaz de apoyar ideas que conduzcan a logros mayores.						
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL							
17	La situación en mi lugar de trabajo, me permite adaptarme fácilmente.						
18	Tengo la capacidad de actuar de manera positiva ante un problema y darle una solución de manera eficaz.						
19	He participado en programas de formación conforme al esquema de capacitación de la entidad.						
20	La organización ofrece beneficios justos y adecuados a los miembros de la plantilla.						

	5	4	3	2	1
ESCALA	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Variable: LA COMPETITIVIDAD LABORAL		5	4	3	2	1
CONOCIMIENTO						
1	Tengo una comunicación apropiada con los trabajadores de mi área.					
2	Demuestro una actitud positiva que favorezca el logro de los objetivos establecidos.					
3	Aporto ideas creativas para la mejora de las actividades diarias.					
4	Propongo o impulso ideas de innovación para mejorar las actividades diarias.					
EXPERIENCIAS APRENDIDAS						
5	Soy tolerante ante un comportamiento que puedan tener mis compañeros.					
6	Pienso que mi labor ha de estar encaminada a los objetivos, ser competitivo y eficaz en la consecución de los mismos y aspirar a obtener la excelencia.					
7	Presto atención a las necesidades de los demás.					
8	Participo en las capacitaciones brindadas por la empresa.					
SUGERENCIAS PROPUESTAS						
9	Tengo la capacidad de convencer a otros y lograr un exitoso trabajo.					
10	Recibo asesoría o ayuda de otros colaboradores, cuando lo solicita.					
11	Logro una gran eficiencia y ejecución al desempeñarme laboralmente.					
12	Propongo planes y acciones específicos para mejorar mi trabajo.					

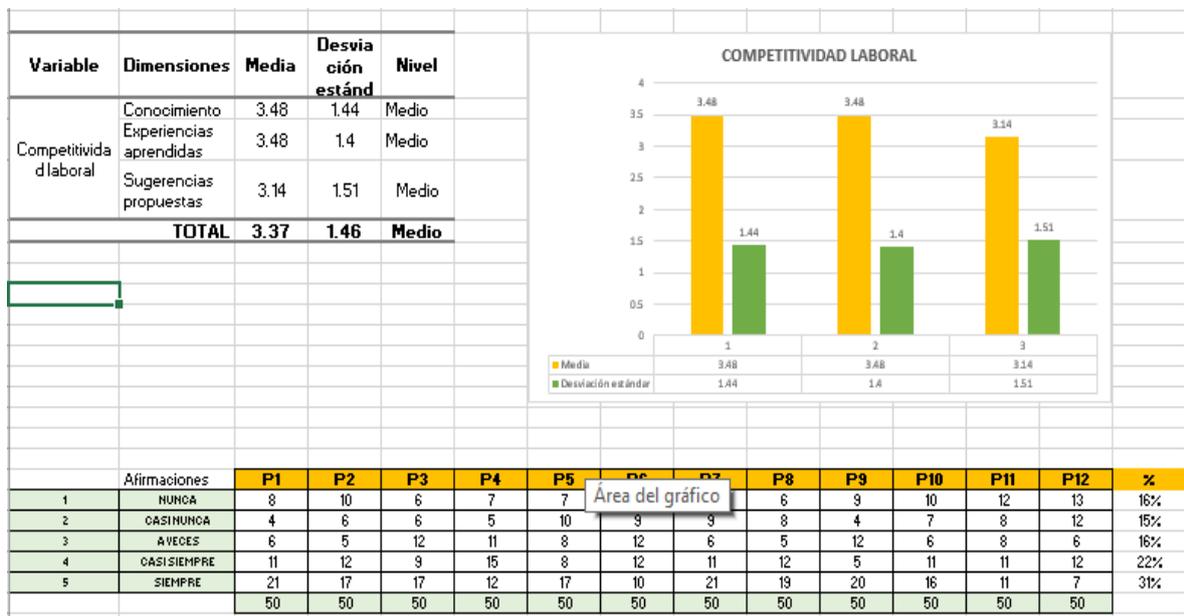
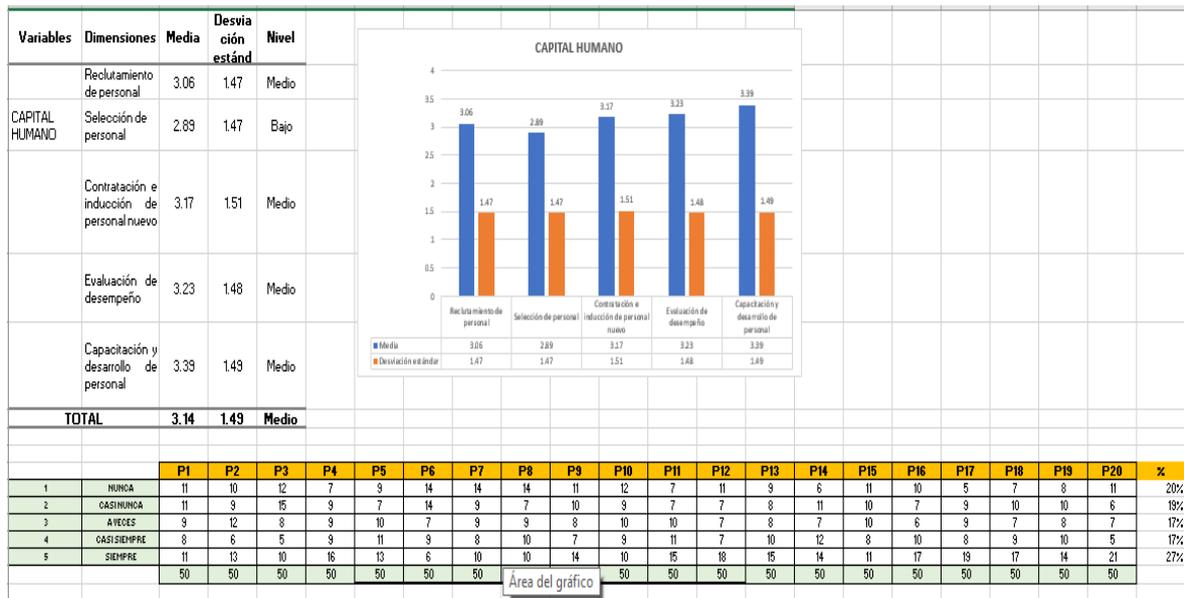
Anexo 2. Prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach

Mediante la Varianza de Items		Alfa de Cronbach	
		Análisis de Consistencia	
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$			
K (Nro de Item)	32		
V _i (Varianza de cada Item)	105.56947		
V _t (Varianza Total)	242.63911		
α(Alfa)	0.6	Formula =(BH9/(BH9-1))*(1-(BH11/BH13))	

Anexo 3. Prueba piloto del análisis estadístico de confiabilidad

		5 SIEMPRE																4 CASI SIEMPRE																3 A VECES																2 CASI NUNCA																NUNCA																determina los niveles (alto, medio y bajo)															
N	F1	F2	F3	F4	MEDIA DESV	P5	P6	F7	F8	MEDIA DESV	P9	P10	P11	P12	MEDIA DESV	P13	P14	P15	P16	MEDIA DESV	P17	P18	P19	P20	MEDIA DESV	P21	P22	P23	P24	MEDIA DESV	P25	P26	P27	P28																																																															
1	2	4	3	5	3.50	1.12	4	2	1	2	2.25	1.03	5	1	2	3	2.75	1.48	2	2	5	4	3.25	1.20	5	4	2	1	3.00	1.58	2.95	140	Medio	1	4	2	3	2.50	1.12	1	3	4	3																																																						
2	4	3	1	3	2.75	1.09	1	5	3	1	2.50	1.66	2	5	3	5	3.75	1.30	5	5	2	5	4	2.75	1.30	1	4	4	2	2.75	1.30	3.20	150	Medio	1	4	3	4	3.00	1.22	2	2	4	4																																																					
3	2	1	4	2	2.25	1.09	3	1	5	3	3.00	1.41	2	3	4	1	2.50	1.12	2	4	3	5	3.50	1.12	2	2	5	1	2.50	1.50	2.75	134	Medio	2	4	2	1	2.25	1.09	2	4	5	3																																																						
4	2	5	2	2	2.75	1.30	4	1	2	4	2.75	1.30	1	4	3	4	3.00	1.22	5	3	1	3	3.00	1.41	5	5	2	5	4	2.25	1.30	3.15	142	Medio	2	5	2	4	3.25	1.30	2	2	2	4																																																					
5	1	3	2	3	2.25	0.93	2	2	3	2	2.25	0.43	2	1	3	3	2.25	0.93	1	5	2	1	2.25	1.84	3	1	1	2	1.75	0.83	2.15	101	Bajo	5	1	2	1	2.25	1.84	1	3	5	2																																																						
6	5	4	1	3	3.25	1.49	3	3	5	2	3.25	1.09	1	1	2	1	1.25	0.43	5	5	5	1	4.00	1.73	2	2	5	1	2.50	1.50	2.95	152	Medio	4	4	1	3	3.00	1.22	1	2	3	4																																																						
7	3	3	3	5	3.50	0.87	1	4	5	4	3.50	1.50	5	4	5	4	4.50	0.50	5	4	5	5	4.75	0.43	5	5	4	3	4.25	0.83	4.10	104	Alto	5	1	3	4	3.25	1.48	5	4	5	3																																																						
8	1	5	5	5	4.00	1.73	3	4	1	3	2.75	1.09	1	3	5	5	3.50	1.66	1	5	3	5	3.50	1.66	4	4	2	2	3.00	1.00	3.35	153	Medio	3	2	5	5	3.75	1.30	3	5	2	5																																																						
9	3	2	3	3	2.75	0.43	3	1	5	4	3.25	1.48	1	2	5	1	2.25	1.64	4	2	2	2	2.50	0.87	3	2	5	4	3.50	1.12	2.85	128	Medio	5	4	4	3	4.00	0.71	4	2	1	4																																																						
10	5	3	1	5	3.50	1.55	4	4	3	4	3.75	0.43	5	3	5	2	3.75	1.30	3	4	4	2	3.25	0.93	4	3	5	1	3.25	1.48	3.50	124	Alto	5	5	2	3	3.75	1.30	5	4	5	4																																																						
11	4	4	4	2	3.50	0.87	5	2	4	1	3.00	1.50	1	4	3	5	3.25	1.49	4	5	4	1	3.50	1.50	2	5	4	5	4.00	1.22	3.45	140	Medio	5	5	4	3	4.25	0.93	4	4	2	2																																																						
12	1	2	2	5	2.50	1.50	1	2	5	5	3.25	1.79	3	5	2	5	3.75	1.30	5	5	5	5	5.00	0.00	5	5	2	1	3.25	1.79	3.55	166	Alto	5	5	5	5	5.00	0.00	5	4	5	5																																																						
13	1	5	5	4	3.75	1.64	1	1	4	1	1.75	1.30	2	1	5	5	3.25	1.79	1	2	3	5	2.75	1.48	3	2	2	3	2.50	0.50	2.80	157	Medio	5	5	4	3	4.25	0.83	2	5	2	5																																																						
14	5	3	4	5	4.25	0.83	3	2	1	1	1.75	0.83	5	1	5	5	4.00	1.73	2	5	3	3	3.25	1.09	5	1	3	5	3.50	1.66	3.35	156	Medio	5	4	4	4	4.25	0.43	5	4	5	4																																																						
15	5	5	1	4	3.75	1.64	5	1	1	1	2.00	1.73	2	5	5	5	4.25	1.30	1	5	2	2	2.50	1.90	2	5	2	2	2.75	1.30	3.05	172	Medio	5	2	5	1	3.25	1.79	5	3	5	4																																																						
16	2	3	2	4	2.75	0.83	1	3	2	1	1.75	0.83	3	5	3	5	4.00	1.00	5	3	2	2	3.00	1.22	5	3	4	1	3.25	1.48	2.95	132	Medio	5	5	4	4	4.75	0.43	5	4	4	1																																																						
17	4	2	3	5	3.50	1.12	4	1	4	5	3.50	1.50	1	2	5	5	3.25	1.79	3	5	1	4	3.25	1.48	5	5	5	5	5.00	0.00	3.70	149	Alto	5	5	5	5	5.00	0.00	5	1	5	2																																																						
18	5	5	3	5	4.50	0.87	5	4	5	4	4.50	0.50	1	5	1	5	3.00	2.00	1	3	5	3	3.00	1.41	2	4	2	2	2.50	0.87	3.50	150	Alto	5	5	5	4	4.75	0.43	4	5	5	4																																																						
19	1	5	2	5	3.25	1.79	3	5	3	4	3.75	0.83	3	5	4	5	4.25	0.83	3	5	4	5	4.25	0.83	4	3	2	2	3.50	1.12	3.80	121	Alto	5	4	4	2	3.75	1.09	5	4	4	5																																																						
20	2	2	5	4	3.25	1.30	5	2	1	2	2.50	1.50	5	4	5	5	4.75	0.43	5	5	3	1	3.50	1.66	1	2	5	5	3.25	1.79	3.45	160	Medio	5	4	4	5	4.50	0.50	5	5	5	5																																																						
21	2	2	3	5	3.00	1.22	2	1	2	4	2.25	1.09	2	3	4	5	3.50	1.12	3	3	4	5	3.75	0.83	5	5	5	5	5.00	0.00	3.50	132	Alto	4	1	4	3	3.00	1.22	4	3	5	1																																																						
22	4	5	5	1	3.75	1.64	3	4	2	3	3.00	0.71	4	5	4	5	4.50	0.50	4	2	3	5	3.50	1.12	5	5	4	5	4.75	0.43	3.90	198	Alto	4	5	5	5	4.75	0.43	5	4	5	2																																																						
23	5	5	1	2	3.25	1.79	1	2	5	5	3.25	1.79	4	2	1	5	3.00	1.58	1	2	2	5	2.50	1.50	5	5	1	5	4.00	1.73	3.20	175	Medio	4	1	3	4	3.00	1.22	4	2	4	5																																																						
24	4	3	5	4	4.00	0.71	2	5	2	1	2.50	1.50	2	1	4	2	2.25	1.09	4	4	4	4	4.00	0.00	5	2	3	5	3.75	1.30	3.30	131	Medio	5	5	5	4	4.75	0.43	5	1	5	5																																																						
25	3	5	2	1	2.75	1.48	4	2	3	3	3.00	0.71	4	3	3	2	3.00	0.71	5	4	1	2	3.00	1.58	5	5	5	4	4.75	0.43	3.30	131	Medio	3	5	5	4	4.25	0.83	2	3	3	4																																																						
26	3	3	5	5	4.00	1.00	4	3	2	2	2.75	0.83	4	1	5	5	3.75	1.64	3	2	4	5	3.50	1.12	5	3	5	2	3.75	1.30	3.55	128	Alto	1	4	1	2	2.00	1.22	2	2	3	2																																																						
27	1	5	2	5	3.25	1.79	4	2	1	4	2.75	1.30	5	4	3	2	3.50	1.12	5	4	3	4	4.00	0.71	5	4	1	5	3.75	1.64	3.45	143	Medio	4	3	5	4	4.00	0.71	3	2	5	5																																																						
28	1	3	2	1	1.75	0.83	5	1	2	4	3.00	1.58	2	3	4	1	2.50	1.12	4	1	2	3	2.50	1.12	5	4	3	5	4.25	0.83	2.80	140	Medio	5	5	5	3	4.50	0.87	3	5	2	4																																																						
29	2	5	2	4	3.25	1.30	5	5	1	5	4.00	1.73	5	5	2	4	4.00	1.22	5	1	3	5	3.50	1.66	2	5	6	4	4.00	1.22	3.75	148	Alto	4	5	3	4	4.00	0.71	5	1	2	1																																																						
30	2	4	2	2	2.50	0.87	5	3	5	2	3.75	1.30	1	4	3	1	2.25	1.30	2	4	1	1	2.00	1.22	3	5	2	5	3.75	1.30	2.85	142	Medio	4	2	5	1	3.00	1.58	2	1	4	3																																																						
31	2	1	2	1.75	0.43	2	2	4	5	3.25	1.30	5	1	5	3	3.50	1.66	5	1	1	4	2.75	1.79	3	5	1	1	2.50	1.65	2.75	158	Medio	5	4	5	5	4.75	0.43	5	5	5	5																																																							
32	1	1	5	3	2.50	1.66	4	4	3	5	4.00	0.71	3	2	2	1	2.00	0.71	5	4	5	2	4.00	1.22	5	4	4	5	4.50	0.50	3.40	143	Medio	1	4	1	3	2.2																																																											

Anexo 4. Tablas y gráficos de ambas variables



Anexo 5. Firmas de los trabajadores encuestados

LISTA DE TRABAJADORES MINERA CONSEPCION SAC			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FIRMA
1	ARTEGA ZAVALA ARMANDO	40276531	
2	ASMAT LOPEZ SEGUNDO	76950819	
3	ASUNCION SEVILLA ALEXANDER	47797096	
4	AVALOS LOZANO GEANMARCOS	76862897	
5	AVALOS MERCADO LUCY	45094291	
6	BACILIO JONDEC OSCAR LEO	74585765	
7	BAYONA ORTIZ JOSE	45736847	
8	BELTRAN LOLI ANA ABIGAIL	714543181	
9	VERA ALFARO BRAYAN LEANDRO	70691065	
10	CABANILLAS ALVA LUIS	70067941	
11	CABRERA ASMAT KEVIN	48780203	
12	CAMPOS TORRES ISMAEL	47830860	
13	CASTRO BENITES LUIS	70399557	
14	CERNA RUIZ ALBERT	77178457	
15	CHANCHARIO INUMA JONATAN	43152885	
16	VALQUI TUANAMA, CRYSTEL LISSETTE	70340490	
17	DELFIN DIAZ MANUEL	45465886	
18	GARCIA TAMARIZ KATHERINE	73896369	
19	GIL PAREDES BORIS JESUS	70397973	
20	GUARNIZ CRUZ ABRAHAM	17886440	

Anexo 6. Constancias de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Ronal Mando Legama Hiraldo con DNI N° 19098159 Magister
 en Derecho Civil y Empresarial de
 profesión Abogado desempeñándome actualmente como
Docente universitario en la U.P.A.O. en
la U.P.A.O.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

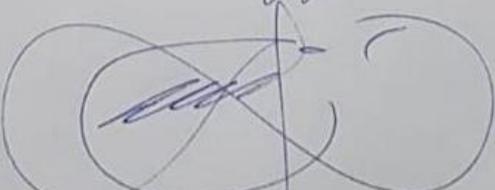
Guía de Pautas y Cuestionario

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

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización				X	
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los Días del mes de del 2020

Mgtr. : Ronal M. Legama Hiraldo
 DNI : 19098159
 Especialidad : Derecho Civil
 E-mail : rlegamaa@upao.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rafael Paredes Tejada con DNI N° 18198816 Magister
 en Ciencias Económicas Mención en Tributación de
 profesión Auditor Tributario desempeñándome actualmente como
Gerente General de la Sociedad Anónima Paredes &
Novales Consultora Corporativa S.A.C. en

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

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

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 15 Días del mes de Julio del 2020



Mgr. : Rafael Paredes Tejada
 DNI : 18198816
 Especialidad : Tributación
 E-mail : raparedes@hotmail.com
raparedes2@upao.edu.pe