



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa Consorcio Rumage S.A., Quiaca, Puno, 2021**

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

AUTORES:

Quispe Salas, Johana Bianca (ORCID: 0000-0002-1608-6772)

Vargas Ticona, Vidal (ORCID: 0000-0003-2114-2297)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darme sabiduría para continuar con esta investigación. A mi madre y hermanas

Johana Bianca Quispe Salas

Dedico este trabajo a Dios por estar siempre a mi lado en todo momento, a mis padres que me brindaron una gran educación y que gracias a ellos estoy cumpliendo mis objetivos

Vidal Vargas Ticona

Agradecimiento

A la Universidad Alas Peruanas por su enseñanza y a la Universidad Cesar Vallejo por realizarme como profesional

Quispe Salas, Johana Bianca

A la universidad Cesar Vallejo y a mi familia, quienes me brindan su apoyo incondicional en todo momento.

Vargas Ticona, Vidal

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI .CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Personal de la empresa Consorcio Rumage S.A.</i>	20
Tabla 2 <i>Denominaciones en la escala de likert</i>	21
Tabla 3 <i>Validación de expertos</i>	22
Tabla 4 <i>Estadística de fiabilidad</i>	22
Tabla 5 <i>Conocimientos</i>	25
Tabla 6 <i>Desarrollo de habilidades</i>	26
Tabla 7 <i>Competencias</i>	27
Tabla 8 <i>Objetivos</i>	28
Tabla 9 <i>Calidad de servicio</i>	29
Tabla 10 <i>Competencias profesionales</i>	30
Tabla 11 <i>Habilidades interpersonales</i>	31
Tabla 12 <i>Trabajo en equipo</i>	32
Tabla 13 <i>Pruebas de normalidad</i>	33
Tabla 14 <i>Prueba de hipótesis general</i>	35
Tabla 15 <i>Prueba de primera hipótesis específica</i>	36
Tabla 16 <i>Prueba de segunda hipótesis específica</i>	37
Tabla 17 <i>Prueba de tercera hipótesis específica</i>	38

Resumen

En referencia a la tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Capacitación y el desempeño laboral del CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021, se utilizó el método descriptivo correlacional, su población fue de 103 trabajadores donde la muestra también es de 103 trabajadores, para la obtención de datos se aplicó la encuesta y el cuestionario con escala Likert, para la medición se aplicó 60 preguntas. También, se utilizó el estadístico SPS. 26 y se consiguió los resultados que presentan la fiabilidad del estudio con el alfa de Cronbach de 0.971, para conocer la correlación se usó el método Spearman, obtuvimos como resultado la investigación un Rho. 0.849. Se concluyó mostrando una relación significativa positiva entre la variable La capacitación y el desempeño laboral.

Palabras clave: capacitación, desempeño laboral y recursos humanos.

Abstract

In reference to the thesis aimed to determine the relationship between training and job performance of CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021, the descriptive correlational method was used, its population was 90 workers where the sample is 30 workers, for data collection survey and questionnaire with Likert scale was applied, for the measurement was applied 60 questions. Also, the SPS statistic was used. 26 was used and the results were obtained showing the reliability of the study with Cronbach's alpha of 0.971, to know the correlation the Spearman method was used, we obtained as a result of the research a Rho. 0.849. It was concluded showing a positive significant relationship between the variable Training and job performance.

Keywords: training, job performance and human resources.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al nivel internacional la capacitación y el desempeño laboral hoy en día es una de las actividades más grandes, para el área empresarial es demasiado fundamental conservar a los empleados seguros y salvaguardados a medida que dure esta fase del Covid-19. No obstante, una de las ocupaciones de las organizaciones que más se vio afectada por la enfermedad pandémica es la capacitación y el entrenamiento de personal. El motivo es que muchas organizaciones están sujetas a procedimientos presenciales para el entrenamiento y la enseñanza continua de su plantilla laboral. Ahora, dichas empresas tienen que buscar alternativas para darle continuidad a la capacitación. Indica el director de D2L para México industry. Sánchez (2021; p.1).

Así mismo en México la capacitación de las empresas a sus colaboradores es un derecho y obligación, según la Ley Federal de Trabajo, sin embargo, las cifras indican que los trabajadores recibieron una capacitación del 11% en 2019 considerada una cifra menor al 21% que fue del 2018 debido al Covid-19. Amigon (2021; p.89).

Seguidamente, la capacitación y el desempeño laboral en la actualidad son un recurso muy importante para una organización, ya que ayuda a cumplir los objetivos propuestos y estar en constante innovación para los cambios que se afronta. Algunos consideran que la capacitación que brinda la empresa son gastos insulsos, para evitar estos problemas se tiene que identificar y canalizar lo que desea la empresa para lograr lo que se propuso. Honores, Vargas, Espinoza, & Tapia, (2020; p. 14)

En el contexto el Perú, aún conserva una deficiente capacitación hacia los trabajadores, aunque se hayan propuesto procesos, procedimientos y normativas para renovar, aun no se logran resultados esperados ya que el principal problema son los recursos humanos, y muchas veces es dejado en segundo plano. Piélagó (2018; p.17)

También las organizaciones públicas deberían de capacitar, de tal manera la gestión pública se asemejaría a algunas empresas de gestión privada en sus conocimientos y competencias profesionales. También es indispensable que la capacitación cuente con herramientas que orienten el progreso de capacidades, que describa las mismas a alcanzar por los participantes y que estas están directamente enlazadas a las competencias laborales. Romani (2017; p 9).

Por otro lado, la crisis generada por la COVID-19 ha modificado la situación, actualmente las ocupaciones como el teletrabajo, el aprendizaje virtual o las vivencias en línea forman parte de la cotidianidad. Frente a este escenario, el valor de la capacitación es protagonista.

Finalmente, la falta de capacitación es una insuficiencia en los trabajadores. La mejor forma de incentivar es capacitar a los empleados en algunos puntos estratégicos. Solo así se pueden realizar los proyectos y procesos de la organización, porque a través del conocimiento y aprendizaje de estrategias, los empleados pueden crecer, producir más y mejorar su experiencia.

En cuanto a la investigación y a la situación problemática se observa un inadecuado conocimiento, desarrollo de habilidades, competencias y objetivos, relacionados con la deficiente capacitación en calidad de servicio, escasa competencia profesional, bajas habilidades interpersonales y deficiente trabajo en equipo en el desempeño laboral.

En relación a la justificación e importancia de la investigación se planteó desde diferentes puntos de vista:

Por tanto, la justificación teórica de este estudio radica en la importancia que tiene la administración del talento humano en el sector minero, lo que permite conocer de manera más objetiva de la interacción entre las variables en la empresa consorcio RUMAGE S.A. Por tanto, esta investigación proporcionará datos sobre el valor de la capacitación para el progreso de los empleados en la empresa y su interacción con el desempeño laboral.

De forma práctica se justifica que la información generada dejará al gerente general, diseñar tácticas correctas que puedan solucionar los inconvenientes involucrados con la capacitación y desempeño laboral de los colaboradores mineros.

En tal sentido la justificación metodológica va a servir como documento evaluativo e informativo para otros investigadores que deseen explorar estudios relacionados con la capacitación, de igual forma se muestran 2 cuestionarios con preguntas para evaluar todas las variables que se pueden utilizar o modificar para un análisis más profundo del tema.

Por tanto, se propone las interrogantes en el marco de la situación problemática: ¿Cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021? Siendo las preguntas específicas: (PE1) ¿Cómo se relaciona desarrollo de habilidades y el desempeño de los trabajadores? (PE2) ¿Cómo se relaciona las competencias y el desempeño de los trabajadores? (PE3) ¿Cómo se relaciona los objetivos y el desempeño de los trabajadores?

Por otra parte, se plantea los objetivos de la investigación: (OG) determinar la relación que existe entre la Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021. Siendo como objetivos específicos: (OE1) determinar la relación que existe entre el desarrollo de habilidades y el desempeño de los trabajadores, (OE2) determinar la relación que existe entre las competencias y el desempeño de los trabajadores, (OE3) determinar la relación que existe entre los objetivos y el desempeño.

En relación a la hipótesis general se planteó (HG) existe influencia significativa entre la Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021. Siendo las hipótesis específicas (HE1) existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y el desempeño de los trabajadores, (HE2) existe relación significativa entre las competencias y el desempeño de los trabajadores, (HE3) existe relación significativa entre los objetivos y el desempeño de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Para comenzar con la parte teórica, realizamos investigaciones en el ámbito internacional, nacional y local donde se han encontrado estudios sobre nuestras variables, donde se han agregado como antecedentes que nos permite mantener la tesis de investigación. Por consiguiente, en el campo internacional poseemos a los siguientes investigadores:

Por otro lado, Zeballos (2019) El objetivo de su investigación fue buscar una propuesta para un modelo de gestión del recurso humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios en Bolivia; Referente a su método fue un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - relacional, las técnicas de investigación que se utilizó son las entrevistas y las encuestas con herramientas de las guías de entrevista y cuestionario. En la investigación se estima a 37 personas involucrando tanto al personal operativo de la planta como al personal administrativo.

Seguidamente los resultados de la variable dependiente tiene una relación significativa entre la variable independiente donde el Rho de Spearman tiene un nivel de sig. de 0.01, con un nivel de p que es igual a 0.000, y una correlación del 0.687 donde el investigador llegó a concluir que hay ausencia de una unidad de administración de ingenio humano, y esta no beneficia a la apropiada toma de elecciones en favor de la compañía y necesita su reestructuración organizacional como primera medida, y que tenga una Unidad de Administración de Talento Humano como primordial objetivo.

Asimismo, el aporte es que la organización mejore su reestructuración orgánica y funcional y logra hacer los arreglos correspondientes para promover el desempeño eterno y priorizar los procesos involucrados en la contratación de los colaboradores más talentosos.

Con respecto a la investigación de Rodríguez (2017), se propuso investigar la relación entre la evaluación del desempeño en la satisfacción laboral de los burócratas adscritos a la contraloría del Municipio de Guayos, en cuanto a la metodología usó una investigación descriptivo relacional. En la investigación la población ha sido un total de 26 trabajadores y la muestra con la que trabajó ha sido el total de su población. Así mismo obtuvo como resultados un rho=0,859 con una significancia bilateral p=0.01. Donde el autor llegó a una conclusión en la que se identificaron las debilidades y

fortalezas del método de evaluación del desempeño según la percepción de los trabajadores, habiendo confirmado antes que nada que las entidades del Estado cuya tarea es prestar una asistencia a la localidad.

El aporte que el autor ofrece es invitar a la organización contralora a verificar las gestiones de tarea y supervisión de talento humano con el objetivo de perfeccionarlas y propiciar cambios orientados a crear más grandes niveles de satisfacción laboral y una mejora del desempeño laboral.

Por otra parte, los autores Catari y Quispe (2017) se plantearon como objetivo enseñar los efectos del estrés en el bajo desempeño laboral del trabajador administrativo, en cuanto al procedimiento que utilizaron fue relacional – descriptivo, y el instrumento ha sido el cuestionario. Donde la población fue de 1427 colaboradores con una muestra de 301 colaboradores. Los resultados Rho de Spearman conseguidos en su tesis ha sido un coeficiente de $\rho=0.201$, con una significancia bilateral $p=0.573$ que es un nivel mayor de significancia de 0.05 y de acuerdo con la regla predeterminada La hipótesis nula Se acepta, según el cual el bajo desempeño laboral del personal administrativo se debe al estrés. Finalmente, concluyeron que si existe una relación significativa entre las variables en los colaboradores del área administrativa.

Así mismo los autores brindan de acuerdo a los resultados optimizar el equipamiento y las condiciones de trabajo, así como hacer talleres para orientar a los trabajadores administrativos sobre el desempeño de estrés, técnicas y funcionamiento de respiración para tener un óptimo desempeño laboral.

Como antecedentes nacionales relacionadas a nuestras variables se mencionó a los siguientes autores:

Para comenzar Laura y Condori (2020). En su investigación, el objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, cuya metodología de investigación que emplearon corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo. Donde la población y la muestra fueron de 46 colaboradores. Y los resultados muestran una excelente confiabilidad de los instrumentos con un alfa de Cronbach de 0.894 y 0.916 respectivamente. Donde muestran una correlación media positiva entre las dos variables con un coeficiente Rho Spearman de 0,613 y un nivel de significancia menor que el valor p, concluyendo que se

acepta la hipótesis planteada. Por último, el aporte en la investigación es promover la mejora de relaciones con sus colaboradores y entre ellos se otorgue una mayor autonomía y confianza en toma de decisiones.

De igual manera, Castillo (2019), el objetivo que investigó fue decidir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios de la compañía DIGUCY EIRL. La investigación fue de tipo no experimental de diseño descriptivo relacional, teniendo una población de 34 colaboradores, donde la muestra fue del 100% llegando a obtener los datos por medio de la técnica de muestreo censal. Donde los resultados muestran una confiabilidad alta por medio del alfa de Cronbach 0.959 para clima organizacional y un 0.957 para desempeño laboral, llegando a obtener un Rho de Spearman 0.866 con un p valor 0.000. Donde llegó a concluir que existe una alta correlación positiva entre las variables. Su aporte fue en hacer nuevos cambios dentro de la empresa, al mismo tiempo para que los trabajadores de la empresa se sientan mejor y a la vez busque mejorar los niveles de productividad.

Seguidamente, Alarcón (2018) El objetivo que investigó fue establecer el nivel de relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Ministerio de Agricultura. Se aplicó el diseño relacional no experimental descriptivo. Y la muestra tomada fue de tipo representativa teniendo como población a 257 y tomando en cuenta una muestra de 154 servidores civiles. Obteniendo como resultado un nivel alto en la administración de la capacitación con un 46.8%, en cuanto al desempeño laboral un nivel medio con el 64.9%. Donde existe una relación $Rho = .670$ significa que entre las dos variables si existe una relación moderadamente positiva; mientras que el nivel de sig. obtenido es menor al nivel de significancia teóricamente aceptable ($p = .000 \leq .05$), donde llego a la conclusión de que la administración de la capacitación es un componente directamente vinculado al desempeño laboral de los funcionarios públicos.

En el mismo sentido los resultados obtenidos para la planificación anual de las capacitaciones se utilizan para el desarrollo de la gestión y evaluación del desempeño e integrando las funcionalidades a potenciar para optimizar la productividad desde el trabajador en su lugar de trabajo y así brindar un servicio de calidad.

Así mismo Cueva y Díaz (2017). En su investigación manifestó que su objetivo fue enseñar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral en los empleados de Mi Banco. El análisis corresponde al tipo de investigación relacional descriptivo de diseño no experimental. Posteriormente la población fue constituida por 120 colaboradores de la financiera. Donde su resultado mostró que existe una correlación significativa ($r = .733$; $p < .05$) de ambas variables. Donde llegó a concluir es que a medida que sea más alta sea la satisfacción laboral en los colaboradores más grande va a ser su desempeño.

En el orden de las ideas anteriores el aporte fue que recomienda a los gerentes de la financiera realizar evaluaciones de desempeño de manera permanente ya que permitirá que sus trabajadores tengan mayor retroalimentación y a la vez contemplar cómo se siente en la organización e indicarles las cosas que ellos deben de mejorar.

Por otro lado, Vilas (2017) el objetivo que investigó fue determinar la relación entre la capacitación y la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores. En cuanto a la investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental relacional. Donde su población fue de 150 y la muestra fue de 80 colaboradores del área de administración. Se localizó una correlación significativa Rho Spearman de ,654 entre las dos variables, y llegó a demostrar una correlación positiva, con un nivel de sig. de ($p=0.000$). Llegando a concluir que si existe una correlación entre las dos variables y es necesario que haya constantes capacitaciones y de esta forma llegar a un óptimo desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores. Su aporte fue desarrollar un plan eficiente de capacitación en todas las áreas y así el personal capacitado tendrá un mejor desempeño laboral.

Así mismo para finalizar los antecedentes que se consideró en el ámbito local son:

Concerniente a Cruz (2019) en su investigación, el objetivo que planteó fue establecer la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del municipio C.P. Alto Puno. Donde aplicó una metodología de un enfoque cuantitativo, de tipo relacional - descriptivo no experimental. Su población fue de 20 trabajadores de la entidad donde se les aplicó la encuesta y un cuestionario. Como resultado se obtuvo un Rho Spearman de 0.948 lo que indica que si existe una correlación positiva bastante alta. Además, un p -valor es, .000, lo cual significa que el nivel de sig. es inferior a 0.05, indicando que si existe relación. Llegando a concluir que es aceptada la hipótesis planteada. En tal sentido su aporte fue mejorar la difusión de la

información dentro de la institución y desarrollar cursos de capacitación para mejorar el nivel de desenvolvimiento en el trabajo.

Por último, Condori (2019) Se planteó como objetivo de su investigación examinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral para mejorar los programas de capacitación. La investigación ha sido de un tipo relacional no experimental, se usó la técnica de muestreo probabilística y la población y muestra estuvo constituida por 87 voluntarios. Demostrando un $p < 0,05$ y un Rho Spearman de 0,769, demostrando que si existe una relación directa. Se llegó a concluir que la capacitación es importante para el desempeño de los voluntarios y una evaluación adecuada de este identificaría necesidades de capacitación más objetivas. Su aporte es promover la capacitación del talento humano de los voluntariados para tener mayores resultados eficientes en la asociación.

Referente a las teorías para el desarrollo de la investigación, se han tomado a diferentes autores para la Variable X: Capacitación:

Con respecto a la primera variable capacitación, se tomó como teórico base a Chiavenato (2011), citado por Cardoza T (2020) indica que al hablar de capacitación nos referimos a un proceso donde se debe realizar organizadamente, y a la vez los individuos van a desarrollar sus conocimientos, desarrollo de habilidades y competencias con el fin de lograr objetivos” (p. 322).

De igual modo, Parra y Rodríguez (2016), sostiene que la capacitación es un aspecto estratégico que tienen que tomar de forma sistemática y continua las empresas de estos tiempos, con la intención de que los individuos creen los conocimientos y capacidades correctas para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones con el fin de la mayor productividad y competitividad. (p 86)

Igualmente, Torres, Espejo y Pérez (2019), mencionan que la capacitación es una ventaja competitiva que les posibilita dar un servicio de calidad, así como además reforzar las competencias de sus trabajadores. (p 12).

Así mismo, Bonilla, Macero y Mora (2018), los planes de capacitación tienen una importancia significativa en los trabajadores, estos se miden en relación a los conocimientos que se adquieren. (p 1).

Finalmente, Jamaica (2015), menciona que el término de capacitación nos posibilita detectar el valor que tiene a nivel personal y profesional para los trabajadores, todo el tiempo estos individuos avalan no solo su seguridad económica como trabajador, sino además aporta y afecta de manera directa en el cumplimiento de la perspectiva de la organización. (p 5)

De tal manera en las empresas la capacitación es un componente fundamental del éxito en cualquier organización debido a que ayuda a fortalecer las primordiales deficiencias en una organización y a la vez permite que los colaboradores mejorar su contribución en su trabajo.

En tal contexto, al hablar de capacitación es fundamental para que todos los trabajadores y los altos mandos de la organización aporten lo mejor para su rendimiento. Debido a que la capacitación es un desarrollo constante que busca la eficiencia y con ella conseguir niveles altos de productividad.

En lo que se respecta a la Segunda Variable Y: Desempeño laboral, lo definen varios autores y se tomó como teórico base a Cabrera L, Tapia D (2020), donde mencionaron que cuando hablan de desempeño en el trabajo, nos referimos a la calidad del servicio o del trabajo que realiza un empleado en la empresa, aquí se vincula por sus habilidades profesionales a las habilidades interpersonales y afecta directamente a los empleados. En el desempeño de un trabajo aplica las habilidades, el trabajo en equipo, los conocimientos que posee, la motivación, la supervisión y los factores externos de cada uno ya que la actitud que posea refleja tanto habilidades específicas e interpersonales como técnicas de trabajo aplicadas al conocimiento de los deberes establecidos en su cargo. (p 32)

Asimismo, Acosta, Jiménez, Guillermo y Redondo (2018) definen que es la expresión de la aptitud de los colaboradores en sus funciones y, así mismo, se determina que el desempeño de los empleados está influenciado por metas individuales, cumpliendo así con las metas organizacionales. (p 5)

Igualmente, Boblander, Snell y Morris (2018) indican que el desempeño laboral son aquellas conductas que podrían ser evaluadas por el empleador, con el fin de medir las habilidades y capacidades de los colaboradores, respecto a lo requerido por la empresa. (12)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación que se empleó ha sido la aplicada según Baena (2017), menciona que este tipo de investigación ayudará a solucionar un predeterminado problema, realizando un hincapié en dicha investigación y fortalecimiento del entendimiento para su aplicación. (p.18)

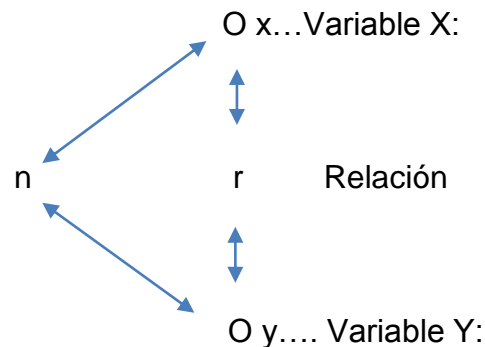
Con respecto al enfoque del estudio ha sido cuantitativo pues Hernández, Fernández y Baptista (2018) sugiere que este enfoque emplea la recolección de información con el fin de poder evidenciar las hipótesis basadas en la investigación estadística y en la medición numérica, con la finalidad de poder probar teorías y pautas. (p 37)

Así mismo el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional donde Hernández, Fernández y Baptista (2018) mencionan que la investigación correlacional tiene como fin identificar el nivel de influencia entre las variables. Así mismo menciona que los estudios de alcance descriptivos son aquellos que intentan medir o recopilar información de forma individual o de manera conjunta con respecto a las variables que se están investigando”. (p 88,94), y se basan en seleccionar datos mediante las encuestas o la observación.

De tal forma el diseño de investigación fue no experimental transversal, de tal forma Hernández & Mendoza (2018) aseguró, que la investigación no experimental es la que no tiene ningún cambio ya que esta no sufre ninguna modificación debido a que las variables independientes no se llegan a manipular porque ya han sucedido. (p 87)

Por otro lado, es transversal de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2018) indica que se realiza en un solo momento y a la vez recolecta datos, donde su objetivo primordial es analizar y describir las variables. (p 154)

El esquema es el siguiente:



Dónde:

n: Es la muestra.

Ox: Capacitación

Oy: Desempeño Laboral

r: simboliza la relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Con respecto a la investigación tuvo las siguientes variables: “La capacitación” y “Desempeño laboral”.

La Variable X: La Capacitación como definición conceptual: desde la posición de Chiavenato (2011), citado por Cardoza T (2020) indica que “al hablar de capacitación nos referimos a un proceso donde se debe realizar organizadamente, y a la vez los individuos van a desarrollar sus conocimientos, competencias y desarrollo de habilidades con la finalidad de lograr objetivos” (pág. 322).

Con respecto a la definición operacional: la capacitación se medirá por medio de las siguientes dimensiones conocimiento, desarrollo de capacidades, competencias y objetivos, implementando la encuesta y el cuestionario tipo Likert, y para los resultados el SPSS. 26.

A proposito las dimensiones de la variable capacitación son las siguientes:

Con respecto a la primera dimensión Conocimiento, Rodrigo y Julio (2016) mencionan lo siguiente: “El conocimiento es un proceso simbólico inacabado, en constante construcción. En todo caso el conocimiento es el saber de algo específico de

todo lo que nos rodea. (p 4). También Adolf & Stehr (2016) señalan que, el conocimiento es la capacidad de los individuos para hacer distinciones o juicios en relación con el contexto. (p 37). Por su parte Cerroni (2015) Ve el conocimiento como un bien que se crea y nutre colectivamente a través de interacciones entre individuos y su entorno, más allá de ser creados individualmente. (p 431)

Además como indicadores se citan los siguientes:

A proposito para comenzar el primer indicador explotación minera, Aliaga (2015) menciona que es el negocio de extraer minerales de los depósitos. También incluye el derecho a desarrollar el yacimiento, preparar y comercializar los minerales adquiridos. (p 23)

De igual manera como segundo indicador extracción de minerales, Aliaga (2015) indica que son los minerales que se encuentran en yacimientos, en minas, tanto el material de interés económico como gran parte del material que lo acompaña, que generalmente no se utiliza, y la extracción de minerales que se encuentran en el suelo y subsuelo son 2 tipos de minas las cuales son minas subterráneas y minas a cielo abierto. (p 24)

Seguidamente como tercer indicador operaciones mineras, el Manual Informativo sobre minería de la Embajada canadienses en la República Dominicana (2015) menciona que se basa en la operación de un yacimiento mineral que podría ser metálico o no metálico. Se plantea que una mina está en operaciones una vez que se está excavando tierra y/o piedra del suelo procesado y se recibe un producto para comercializar. (p 46)

Por otro lado, como cuarto indicador Rocas mineras, Alvarado (2020) Indica que son parte de la corteza terrestre, las sustancias minerales se acumulan en los procesos geológicos, debido a las propiedades de la cantidad, calidad y condiciones favorables de crecimiento y explotación. Dependiendo de las materias primas de sustancias extraídas de la corteza terrestre para aprovechar sus propiedades físicas o químicas. (p 12)

Finalmente, como quinto indicador Pozos de relave, Muñoz (2020) Indica que son aquellas cantidades de desechos generados por los molinos de mineral ya que estos desechos se vierten con mayor frecuencia en los estanques creados a partir de los valles naturales, donde la principal amenaza de los pozos de relaves son las fuentes de agua

potable con la contaminación de la misma debido al desbordamiento del estanque o la falla de la presa, o la penetración en el acuífero. (p 1)

Con respecto a la segunda dimensión: Desarrollo de habilidades según Verde (2015) citado por Jiménez (2019). El desarrollo de habilidades es fundamental para establecer relaciones óptimas con los demás, tanto en el ámbito familiar, escolar, social y profesional. Por tanto, es importante que uno de ellos mejore la felicidad, la autoestima y la inclusión en el grupo de compañeros. (p 30). Por otra parte, el International Finance Corporation (2017) menciona que es la técnica mediante el cual los individuos, organizaciones y empresas adquieren, fortalecen o mantienen la capacidad de establecer y alcanzar sus metas de desarrollo a lo largo del tiempo. (p 7).

Por último Wheelahan (2017) expresa que es una habilidad que no se desarrolla a través de una serie de etapas sucesivas es claramente incansable; cada individuo experimenta el proceso de desarrollo en circunstancias especiales que implican avances y fracasos hasta alcanzar el nivel de competencia deseado. (p 47)

Teniendo como indicadores los siguientes:

Como primer indicador comunicación en seguridad y salud ocupacional, de acuerdo al artículo de RIMAC Seguros y Reaseguros (2021) es la esencia principal ya que es una de las herramientas fundamentales en el entorno de la precaución de riesgos laborales. Y es muy necesario trabajar la educación y la empatía para lograr una comunicación eficaz. (p 1)

Con respecto al segundo indicador pensamiento analítico los autores Ossa, Palma, Lagos, Quintana y Díaz (2017), lo definen como un tipo de proceso cognitivo, constituido por subprocesos interconectados que permiten examinar, reflexionar, juzgar y aceptar o rechazar, la información producida en el trabajo (p 5)

Seguidamente como tercer indicador empatía, para Campos (2017) indica que es una comunicación emocional de una persona a otra que les es ajena en la vida diaria, mostrando habitualmente que pueden conectarse y responder de forma adecuada a las necesidades del otro (p 7).

Con referencia al cuarto indicador responsabilidad, según Valdivieso (2019). Indica que es la obligación de reparar un error y a la vez compensar el mal ocasionado cuando la situación lo necesite. (p 10)

En cuanto al quinto indicador compañerismo, Barrantes (2019) menciona que es percibido como el aprecio que tiene una persona por otra, este sentimiento se materializa en la predisposición constante de brindar ayuda cuando sea necesario, sobre todo cuando se trata de lograr un objetivo común (p 26).

Finalmente el sexto indicador comunicación, según Reyes (2016) señala que es un proceso primordial de una organización, pero al mismo tiempo dice que es uno de los procesos más subestimados. Debido a que no existe una organización que pueda funcionar de manera eficiente sin un proceso de comunicación adecuado. (p 18, 19)

Con respecto a la tercera Dimensión: Competencias según, Marnewick, Erasmus & Joseph (2016) indican que es un conjunto de conocimientos y habilidades de sujetos que necesitan desarrollar alguna forma de actividad. (p 3). Seguidamente Ríos y Yañez (2016) indican que el mundo empresarial y las empresas permanecen en constante competitividad y desarrollo, gracias a ella las organizaciones permanecen invirtiendo en reforzar los conocimientos y capacidades de su personal para lograr someterlos a distintas evaluaciones y más que nada motivándolos para que se puedan realizar mejor en sus funcionalidades. (p 21). Por último Bowman, West, Berman & Wart (2016) indica que son un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que nos permite actuar en un determinado momento. (p 150).

Teniendo como indicadores los siguientes:

Como primer indicador decisiones de gerencias y operativas, según Koontz (2012) citado por Balarezo (2019) menciona que a veces los gerentes consideran que tomar decisiones son sus tareas principales, porque deciden constantemente qué hacer, quién debe hacerlo y cuándo hacerlo. (p 42)

Con referencia al segundo indicador conocimiento, Baquero & Cárdenas (2019), mencionan que es el proceso evolutivo y gradual desarrollado por el individuo para comprender su mundo y realizarse como especie. (p 218)

Seguidamente como tercer indicador habilidades, Baquero & Cárdenas (2019) dijo que son las cualidades que permiten realizar las actividades de manera eficiente y eficaz; sin embargo, no incorporan conciencia crítica o comprensión de la situación en la que se desarrolla el trabajo. (p 423)

Posteriormente como cuarto indicador manejo de maquinarias, según Hurtado, Zúñiga y Coronel (2019) se refieren a un dispositivo mecánico formado por determinadas partes (ya sean móviles o fijas) que les permiten interactuar entre sí. (p 4)

Luego el quinto indicador actitudes asociadas, según Baquero & Cárdenas (2019) indican que se refiere a la disposición emocional a adoptar un comportamiento. Y las actitudes forman parte de las competencias, porque engloba cuatro tipos de conocimiento: saber conocer, hacer, estar y ser. (p 423).

Con respecto al último indicador solución de problemas, según Gonzales & Guevara (2018) Indican que se trata de tomar una decisión de determinada manera. En general, podemos identificar cinco intenciones de manejo de conflictos; competencias, cooperación, evasión, complacencia. (p 35)

Finalmente la cuarta dimensión objetivos, según Rus (2020). Señala que el objetivo se refiere a los estados o situaciones que la organización pretende lograr en el futuro utilizando sus recursos accesibles presentes y previsibles. Donde estos deben ser realistas, coherentes, logren medirse y deban superar un desafío (p 2). Seguidamente Cano, Centeno and Moreno (2017). Expresan que es aquel resultado que se desea alcanzar con la ejecución de las actividades que componen una organización. (p 76). Por último Lago, Pereira and Cardoso, (2017) mencionan que los objetivos corporativos ayudan a las empresas a lograr sus metas. Estos son utilizados para fomentar el trabajo en equipo y ayudar a la empresa lo que quieren lograr. (p 3).

Como indicadores se tiene a los siguientes:

En cuanto al primer indicador resultado esperado (es el producto de las acciones que encaramos para lograr el objetivo ya que es muy importante que el resultado sea medido para verificar su grado o nivel de cumplimiento). Seguidamente tenemos al segundo indicador actividades, (Estas son acciones realizadas diariamente por un individuo u organización, como parte de las obligaciones, deberes o funciones de esa organización). Por consiguiente, el tercer indicador meta (Según la RAE, esto significa que se identifica con las metas u objetivos que una persona u organización se marca). Seguidamente el cuarto indicador Aspiración (Es un deseo o un anhelo de aspirar a lograr una cosa, en este marco, supone tener la intención, la voluntad o la ambición de alcanzarla).

Como último indicador tenemos a valores, estos son considerados como principios, virtudes y cualidades que destacan a una persona u objeto. Barucca (2019; p.19)

La Variable Y: Desempeño laboral como Definición conceptual: Con respecto a los siguientes autores, Cabrera L, Tapia D (2020), Mencionaron que cuando hablamos de desempeño en el trabajo, nos referimos a la calidad del trabajo o servicio que realiza un colaborador en la empresa, aquí se vincula por sus habilidades profesionales a las habilidades interpersonales y afecta directamente a los trabajadores. En el desempeño de trabajo se aplica las habilidades, los conocimientos, el trabajo en equipo, la motivación, la supervisión y los factores externos de cada uno; Ya que la actitud que posea refleja tanto habilidades específicas e interpersonales como técnicas de trabajo aplicadas al conocimiento de los deberes establecidos en su cargo. (p 32)

En cuanto a su Definición operacional: el desempeño laboral se medirá a través de la dimensión de calidad de servicio, competencias profesionales, habilidades interpersonales y trabajo en equipo Aplicando la encuesta y el cuestionario tipo Likert, y para los resultados el SPSS.

El desempeño laboral se medirá a través de las siguientes dimensiones:

Con respecto a la primera dimensión Calidad de servicio, según Rojas, Niebles, Pacheco y Hernández (2020), En su artículo indican que la calidad de servicio está establecida por los consumidores en cuanto a sus múltiples percepciones según sus necesidades para respectivamente satisfacer dicha necesidad en el momento preciso. (p 230). Seguidamente Chayomchai & Chanarpas (2021), opinan que consiste en la diferencia entre los deseos de los usuarios con respecto al servicio y la percepción del servicio recibido, (p 4). Por último, Khamadeeva & Ibragimova (2020), lo describen como una forma de actitud asociada a la satisfacción, pero no equivalente, donde el consumidor compara sus expectativas con lo que recibirá una vez finalizada la transacción. (p 93)

Asi mismo como indicadores tenemos los siguientes:

Como primer indicador Productividad, según Solminihac & Dagá, (2018). Mencionan que al referirse a la productividad se necesita comprender que esta se define

como la interacción entre la proporción de bienes generados por un sistema y los recursos usados en dicho proceso. (p 13)

Seguidamente, el segundo indicador resultado, Westreicher (2020), dijo que es la consecuencia de una acción, proceso o situación. Y Campello (2021) menciona que Los resultados nos permiten identificar los problemas y dificultades que enfrenta cada organización. (p 30)

Posteriormente el tercer indicador los objetivos, según Mamani y Cáceres (2019) mencionan que son para conseguir las metas por medio de las estrategias establecidas, y de esta forma obtener el manejo de las capacidades que tiene cada colaborador. (p 5)

De igual manera el cuarto indicador Eficiencia, según Alberti y Pereyra (2018) mencionan que es la que se puede usar en diversos entornos y en tal sentido es la idónea implementación de recursos accesibles para la obtención de resultados o conseguir las metas planteadas. (p 18)

En cuanto al quinto indicador Supervisión, según Jones (2021) dijo que es la acción e impacto de supervisar, aquello que implica ejercer la inspección de un trabajo llevado a cabo por otra persona. (p 40)

Por consiguiente, los recursos son aquel medio utilizado para cumplir un fin que, en el caso de la economía, sería la satisfacción de una necesidad.

Finalmente el último indicador Cero errores, Castillo y Cueva (2019), expreso que se plantea una secuencia de pasos para obtener la perfección, o sea, cero deficiencias, por medio de una cosa, donde ningún producto que se fabrique salga con deficiencias. (p 19)

Con respecto a la segunda dimensión: Competencias profesionales, según Gemma J (2020) Indica que son cada una de esas habilidades y capacidades que poseen los individuos que les permiten desarrollar un trabajo de manera exitosa y diariamente trabajamos para mejorar en nuestro trabajo, y sumar competencias profesionales.(p 18) También Kudinov, Kudinova, Aitov, Voroshilova, Klochko and Kiseleva (2020) mencionó que las competencias profesionales son atribuciones o responsabilidades relacionadas con la figura profesional que incluyen el conjunto de logros, resultados, líneas de actuación y logros que se requieren del titular de una determinada profesión u ocupación.

(p 99) Por otro lado Katerynych (2021) se refiere directamente a las habilidades de una persona que deben desarrollarse a través de la capacitación. Por tanto, la competencia es el resultado del proceso de calificación que le permite poder. (p 268)

También como Indicadores tenemos a los siguientes:

Como primer indicador Actitud decidida, Barragán (2019) menciona que es un estado de orientación mental y neurológica, organizado por la práctica, que tiene una influencia dinámica directa en la respuesta de un individuo a todo tipo de objetos y situaciones. (p 217).

En segundo lugar conjunto de conocimientos, Newman (2016) indica que es determinado como el grupo de capacidades, destrezas, procesos mentales e información adquiridos por la persona, cuya funcionalidad es ayudarlo a interpretar la verdad, solucionar inconvenientes y guiar su comportamiento. (p 120)

Finalmente el último indicador Habilidades, Newman (2016) dice que son aquellas destrezas y capacidades que caracterizan los humanos del resto de los organismos vivos. (p 114)

Con respecto a la tercera Dimensión: Habilidades interpersonales, según Hirschowitz (2020) indica que es de suma importancia desarrollar capacidades blandas para lograr comunicarse efectivamente y laborar en grupo. Seguidamente Amir & Prajna (2020) en su artículo mencionan que son aquellas que nos ayudan a poder establecer vínculos y relaciones efectivas y estables con los individuos. Esto implica tener la capacidad de poder reconocer nuestras emociones y las de los demás. (p 630). Por último, Sutanto (2021) indica que son hábitos y comportamientos necesarios para poder garantizar una interacción adecuada con otros. (p 26)

Como Indicadores tenemos a los siguientes:

Como primer indicador saber escuchar, Villegas (2020) menciona que es concentrarse enteramente en lo cual se cuenta en vez de sencillamente 'escuchar' pasivamente el mensaje del hablante. Involucra prestar atención a la charla, no interrumpir y tomarse un espacio para entender lo cual el hablante está discutiendo. (p 21)

De igual manera con respecto a los últimos indicadores el respeto y tolerancia

según Hirschowitz (2020) menciona que son parte de las habilidades interpersonales y practicar la empatía para poder tener la capacidad de entender comprensible autenticidad, coherente. (p 13)

Con respecto a la cuarta dimensión trabajo en equipo, según Treviño, Ninfa y Abreu (2018), indican que laborar en grupo, necesita la asociación de recursos internos y externos, de conocimientos, destrezas y habilidades. (p 32). Por otra parte, Asrori & Tjalla, (2020) indican que es la capacidad de trabajar de forma complementaria. Eso significa unir fuerzas y organizar las habilidades de cada individuo en torno a un objetivo común. (p 48) Por último Konak, & Kulturel-Konak, (2019) señalan que dentro de un equipo de trabajo se representa la capacidad humana para poder asumir la responsabilidad con un nivel óptimo de desempeño y así poder lograr una meta. (p 3) Como Indicadores tenemos a los siguientes:

Como primer indicador el compromiso, según Aldana, Tafur y Leal, (2018) lo relaciona con un sentimiento que hace que un empleado orgulloso de su organización piense menos en buscar otras oportunidades laborales y le sea más sencilla recomendarle la organización a un amigo. Evidenciándose con esto no solo el afianzamiento del proceso de retención de personal, sino además la atracción del mismo hacia la organización, producto de una idónea y fortalecida imagen corporativa. (p 3)

Como segundo indicador tenemos cooperación, Según Cardoza T (2020) La cooperación alude a la solución de una estrategia o capacidad que se puede utilizar al método o a la tarea elaborada por un grupo de personas o establecimientos que comparten un interés y un objetivo, ya que son usados como un sistema que facilitan la compra del logro o del objetivo que se propuso. (p 230)

Como tercer indicador tenemos compañerismo, Barrantes (2019) menciona que es percibido como el aprecio que tiene una persona por otra, este sentimiento se materializa en la predisposición constante de brindar ayuda cuando sea necesario, sobre todo cuando se trata de lograr un objetivo común (p 26).

Como último indicador tenemos espíritu de equipo, Según Ayoví (2019) indica que es un conjunto integrado por expertos o técnicos de diversas disciplinas que congregados para hacer una labor concreta en común con sentido integral, asumen las exigencias que la labor requiere en funcionalidad de su desarrollo. (p 66)

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Con respecto a la población, Chaudhuri citado por Hernández & Mendoza, (2018). Indica que se refiere al grupo de casos que poseen una secuencia de descripciones en común y se hallan en un lugar definido. (p 73)

Seguidamente en la población de estudio se consideró a todos los trabajadores de las áreas mencionadas en la tabla N. ° 2 de la empresa RUMAGE SA los cuales corresponden a 103 colaboradores.

Asimismo, se evidencia en la planilla de sueldos de la empresa a todos los trabajadores de la población encuestada.

Tabla 1

Personal de la empresa Consorcio Rumage S.A.

Personal	N° Trabajadores	Modalidad de pago
Administrativo / Staff	13	Planilla
Operativo	75	Planilla
Mantenimiento	15	Planilla
TOTAL	103	

Fuente: Los investigadores

En referencia a los criterios de inclusión: En la tesis se está considerando a los colaboradores del área administrativo, operativo y mantenimiento que trabajaron bajo planilla. Con respecto a los criterios de exclusión: En el estudio se excluyen al personal de tópicos de la empresa.

Con referencia a la Muestra: Hernández, Fernández y Baptista (2018), comentó que la muestra es un sub conjunto con características similares de la población, Así mismo mencionan que en la muestra censal se considera a la población en su totalidad; En el método tipo censal, previamente no fueron clasificados, pues es igual a la población es decir 103 colaboradores, por consiguiente. (p.175, 194).

Con respecto al Muestreo se tuvo una población pequeña y de fácil acceso a las unidades de análisis, no será necesario el muestreo; Como señala Arias (2016): "si toda la población, en cuanto al número de unidades que la componen, es accesible en su conjunto, entonces no será necesario el muestreo". (p 83).

En referencia a la Unidad de análisis se consideran a los 103 trabajadores de las áreas mencionadas en la tabla N.º 1; y la Empresa CONSORCIO RUMAGE S.A., Quiaca, Puno y el periodo de aplicación del instrumento fue del 12 al 31 del mes de Julio.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica Hernández & Mendoza (2018) expresa que las técnicas son procedimientos que se utilizan para poder recolectar datos o información, los cuales pueden ir variando en el desarrollo de la investigación, ya que puede ser causado por muchos factores como observaciones, análisis, entrevistas y entre otros. (p 76)

También en la investigación se usó la técnica de la encuesta para el análisis de las variables estudiadas.

En referencia al instrumento Arias (2020) nos dice que es el mecanismo que utiliza el investigador para poder obtener información de la muestra (p 10).

Además el cuestionario, desarrolla a través de la escala de Likert y se aplicó dos cuestionarios para medir ambas variables, la primera para medir la capacitación y la segunda para medir el desempeño laboral.

Tabla 2

Denominaciones en la escala de Likert

Escala de Likert	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Valorización	1	2	3	4	5

Fuente: Los investigadores

En cuanto a la Validez, según Hernández, Fernández y Baptista (2018) mencionan, que sirve para medir con exactitud a la variable (p 201).

Para la correspondiente validez, fueron evaluados por personas expertas de la Universidad Cesar Vallejo con una amplia experiencia de la materia.

Tabla 3

Validación de expertos

Experto	Especialidad Investigadora	Aplicable
Dra. Edith Rosales Domínguez	25703679	Si
Dra. Teresa Narváez Aranibar	10122038	Si
Dr. Edwin Arce Álvarez	23833025	Si

Fuente: Los investigadores

En referencia a la Confiabilidad del instrumento, Según Hernández & Mendoza (2018), indican que proporcionan resultados consistentes y coherentes en la muestra, así también se establece mediante varias técnicas. (p 200)

Asimismo, se calculó el coeficiente de Alfa de Cron Bach, para la confiabilidad obteniéndose el siguiente resultado:

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Alfa de cronbach	N de elementos
.971	60

Fuente: Los investigadores

Interpretación:

De acuerdo al análisis con escala Alfa de Cronbach, se puede observar un valor de .971 para la capacitación y el desempeño laboral, por lo que se determinó una alta confiabilidad y dicho instrumento es excelente, de acuerdo con la tabla estandarizada.

3.5. Procedimientos

De tal forma en el Procedimiento, los instrumentos se aplicaron directamente y estas fueron validadas según el criterio de los expertos. Luego se transfirieron a la hoja de Excel y seguidamente se codificaron en el programa estadístico SPSS, seguidamente en el marco teórico, se extrajeron artículos, libros referentes a las variables utilizadas, y finalmente se obtuvieron sus dimensiones e indicadores correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al Método de análisis de datos se dio de dos formas: mediante el análisis inferencial y el análisis descriptivo donde ambos procedimientos se efectuaron haciendo uso del programa Excel y el SPSS en la versión 26.

De tal forma en el Análisis inferencial se estudió la normalidad de los instrumentos, haciendo uso del test de Kolmogorov por ser el más adecuado en función a la cantidad de la muestra y provee herramientas que permiten la evaluación sistemática y eficiente de una muestra de la población que se quiere estudiar, en este caso, por ser una muestra no paramétrica, se empleó las correlaciones de Rho de Spearman.

Acercas del Análisis descriptivo se efectuó haciendo uso del programa SPSS, en donde se procesó las tablas de frecuencias y gráficos de barras de cada una de las variables con sus respectivas dimensiones, a fin de poder describir cada una de ellas. También se procesó el análisis de las tablas cruzadas para comprender la asociación entre las variables y dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la investigación no existe plagia, se desarrolló cumpliendo con todos los aspectos éticos correspondientes. Y en cuanto al desarrollo de la parte teórica correspondiente, se cumplió con originalidad del autor, referenciando a cada uno de los autores teóricos considerados dentro del desarrollo de la investigación, mediante el formato APA 7ma edición correspondiente.

En cuanto a la información desarrollada, se cumplió con los criterios de originalidad y veracidad, ya que todos los datos plasmados dentro de la investigación son veraces, mostrándose la realidad del estudio, sin llegar a alterar datos ni valores mostrados en la investigación.

Acerca de la aplicación de los instrumentos se cumplió con el criterio de confidencialidad, donde cada encuesta fue anónima ya que no se mostró los datos personales correspondientes de cada uno de los colaboradores.

Y en cuanto al desarrollo, se cumplió con los esquemas y la normativa de la Universidad, requisitos y declaratorias de autenticidad del autor.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Con respecto a los resultados obtenidos se realizaron con 103 encuestados y los resultados de cada dimensión fueron los siguientes:

Tabla 5

Conocimientos (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3.9	3.9	3.9
	Casi nunca	40	38.8	38.8	42.7
	A veces	27	26.2	26.2	68.9
	Casi siempre	26	25.2	25.2	94.2
	Siempre	6	5.8	5.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Acorde a la tabla 5, de la totalidad de los trabajadores que contestaron el cuestionario; el 38.8% indicó que casi nunca se propone capacitaciones constantes sobre la identificación de riesgos y su impacto en la salud, Sin embargo, el 26.2% expresó a veces en la empresa se da capacitaciones. Mientras que el 25.2 % expresó que se propone casi siempre y el 5.8% de la muestra. Expresó que siempre, y por último el 3.9% expresó que nunca se propuso.

Tabla 6*Desarrollo de habilidades (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	46	44.7	44.7	44.7
	A veces	31	30.1	30.1	74.8
	Casi siempre	22	21.4	21.4	96.1
	Siempre	4	3.9	3.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Según se observa en la tabla 6, de la totalidad de los trabajadores respondieron que; el 47.6% contestaron que casi nunca se implementa un sistema de control de equipos adecuado para la evaluar la disponibilidad operativa y el correcto dimensionamiento, Sin embargo, el 25.2% casi siempre. Mientras que el 22.3% expresó que se promueve a veces. Y seguidamente 2.9% respondieron siempre Y por último el 1.9% de los colaboradores expresó que nunca se implementa.

Tabla 7*Competencias (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	49	47.6	47.6	49.5
	A veces	23	22.3	22.3	71.8
	Casi siempre	26	25.2	25.2	97.1
	Siempre	3	2.9	2.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Como se observa en la tabla 7, de la totalidad de los trabajadores que contestaron el cuestionario; el 47.6% respondió que casi nunca se implementa un sistema de control de equipos adecuado para la evaluar la disponibilidad operativa y el correcto dimensionamiento, Sin embargo, el 25.2% casi siempre. Mientras que el 22.3% expresó que se promueve a veces. Y seguidamente 2.9% respondieron siempre Y por último el 1.9% expresó que nunca se implementa.

Tabla 8*Objetivos (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	8.7	8.7	8.7
	Casi nunca	27	26.2	26.2	35.0
	A veces	32	31.1	31.1	66.0
	Casi siempre	31	30.1	30.1	96.1
	Siempre	4	3.9	3.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Con respecto a la tabla 8, de la totalidad de los trabajadores que respondieron el cuestionario; el 31.1% respondió que a veces se cumplen planes de acción para las capacitaciones en forma presencial y consensuada con el jefe inmediato superior, Sin embargo, el 30.1% respondieron casi siempre. Mientras que el 26.2% expresó que casi nunca se cumplen. Y seguidamente 8.7% de la muestra contestaron nunca Y por último el 3.9% de los colaboradores expresó que “siempre” se implementa.

Tabla 9*Calidad de servicio (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	42	40.8	40.8	40.8
	A veces	31	30.1	30.1	70.9
	Casi siempre	24	23.3	23.3	94.2
	Siempre	6	5.8	5.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Como se puede observar la dimensión estudiada es aceptada por los trabajadores ya que según la tabla 9, de la totalidad de los colaboradores que contestaron; el 40.8% indico que casi nunca los objetivos planteados por la empresa involucran a los trabajadores en planes de mejora y en atender sus quejas, Sin embargo, el 30.1% indicaron que a veces. Mientras que el 23.3% expresó que casi siempre se cumplen. Por último, el 5.8% de la muestra respondieron siempre.

Tabla 10*Competencias profesionales (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	49	47.6	47.6	47.6
	A veces	22	21.4	21.4	68.9
	Casi siempre	30	29.1	29.1	98.1
	Siempre	2	1.9	1.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Como se puede observar la dimensión estudiada es aceptada por los colaboradores ya que según la tabla 10, de la totalidad de los trabajadores que contestaron; el 40.8% respondió que casi nunca los objetivos de la empresa involucran a los colaboradores en planes de mejora y en atender sus quejas, Sin embargo, el 30.1% indicaron que a veces. Mientras que el 23.3% expresó que casi siempre se cumplen. Por último, el 5.8% de la muestra respondieron siempre.

Tabla 11

Habilidades interpersonales (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5.8	5.8	5.8
	Casi nunca	38	36.9	36.9	42.7
	A veces	30	29.1	29.1	71.8
	Casi siempre	18	17.5	17.5	89.3
	Siempre	11	10.7	10.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Como se observa en la tabla 11, de la totalidad de los colaboradores que respondieron; el 36.9% indicó que casi nunca el área de recursos humanos implementa talleres enfocada a desarrollar competencias de liderazgo personal e interpersonal, Sin embargo, el 29.1% indicaron que a veces. Mientras que el 17.5% expresó que casi siempre se implementa. Así también, el 10.7% de la muestra respondieron siempre. Por último, el 5.8% respondieron nunca. Legándose a concluir que se acepta la dimensión estudiada por los trabajadores.

Tabla 12*Trabajo en equipo (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2.9	2.9	2.9
	Casi nunca	37	35.9	35.9	38.8
	A veces	30	29.1	29.1	68.0
	Casi siempre	31	30.1	30.1	98.1
	Siempre	2	1.9	1.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Con respecto a la tabla 12, se visualiza que la totalidad de los colaboradores; el 35.9% respondió que casi nunca se emplea el reconocimiento a los trabajadores por el esfuerzo de cumplir las metas, Sin embargo, el 30.1% indicaron que casi siempre. Mientras que el 29.1% expresó que a veces se emplea. Así también, el 2.9% de la muestra respondieron siempre. Por último, el 1.9% respondieron siempre. Pudiendo concluir que la dimensión estudiada es aceptada por los encuestados.

Las pruebas de hipótesis

Pruebas de Normalidad

En referencia a la prueba de normalidad Hernández (2014), menciona que se aplica la distribución muestral la cual es el conjunto de cálculos que son los resultados de todas las muestras posibles dado el tamaño esperado de una población. (p.300).

Tabla 13

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación (Agrupada)	.280	103	.000	.798	103	.000
Desempeño laboral (Agrupada)	.286	103	.000	.766	103	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Los investigadores

Así mismo en la tabla 13, se visualiza los grados de significancia para ambas variables; aplicando el estadístico Kolmogorov-Smirnov, ya que la población utilizada es superior a 50, correspondiendo a 103 colaboradores empleando de esta manera el Rho de Spearman.

Con respecto a la tipificación de la investigación

Investigación Paramétrica

En cuanto a la teoría nos dice que para ser paramétrica debe cumplir tres condiciones: Las variables deben de ser cuantitativas, las varianzas de las variables deber ser iguales, la muestra debe de tener una distribución normal.

Investigación no Paramétrica

Se dice que cuando no se cumple una de las condiciones de una investigación paramétrica esta será una investigación no paramétrica. Según la Tabla 17 se observa que el valor de $p = .000$, concluyendo que la muestra no es normal, por lo tanto, no se ha cumplido los requisitos paramétricos.

A partir de lo anterior, determinamos que el estudio no es paramétrico, por lo que se debe utilizar el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis General

H_G.- Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021.

H_o.- No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021.

H_a- Si existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021.

Tabla 14*Prueba de hipótesis general***Correlaciones**

			capacitación (Agrupada)	desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	capacitación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.849**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	103	103
	desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.849**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103

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

Fuente: Los investigadores

Se observa en la tabla 14, el valor de Rho Spearman para las dos variables es de .849 observándose que en la tabla este valor se ubica en el rango de alta correlación positiva, según la regla de decisión, el valor de p es 0.000 que es inferior al valor de $\alpha = 0.05$ por lo que sí existe una relación positiva y se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

En referencia a la prueba de Hipótesis específicas**Hipótesis Específica 01**

H_G.- Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021.

H₀.- No existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021.

H_a- Si existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021.

Con un valor de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 15*Prueba de primera hipótesis específica***Correlaciones**

			DESARROLLO DE HABILIDADES (Agrupada)	desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	DESARROLLO DE HABILIDADES (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.741**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	103	103
	desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.741**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103

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

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la tabla 15, se observa que el valor del Rho de Spearman para las dos variables es de 0.741 por lo que se acepta la hipótesis específica del estudio. Y se rechaza H_0 y se acepta una hipótesis alterna y se observa el valor de p es 0.000 es inferior que el valor de $\alpha = 0.05$, lo que indica que, si existe una relación positiva alta entre el desarrollo de habilidades y desempeño de los trabajadores de CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021, según la tabla 19

Hipótesis específica 02

H_G.- Existe relación significativa entre las competencias y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA, QUIACA PUNO 2021.

H₀.- No existe relación significativa entre las competencias y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA, QUIACA PUNO 2021.

H_a.- Si existe relación significativa entre las competencias y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA, QUIACA PUNO 2021.

Tabla 16*Prueba de segunda hipótesis específica***Correlaciones**

			COMPETENCIA S (Agrupada)	desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	COMPETENCIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.797**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	103	103
	desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.797**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103

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

Fuente: Los investigadores

En referencia a la tabla 16, de esta manera se observa que el Rho de Spearman para las dos variables de 0.797 por lo que se acepta la hipótesis específica del estudio, se rechaza H_0 y se acepta una hipótesis alterna y se observa el valor de p es 0.000 es inferior que el valor de $\alpha = 0.05$, lo que indica que si existe una relación positiva entre las competencias y el desempeño de los trabajadores de CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021., llegando a presentarse una alta correlación positiva.

Hipótesis específica 03

H_G.- Existe relación significativa entre los objetivos y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA, QUIACA PUNO 2021.

H₀.- No existe relación significativa entre los objetivos y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA, QUIACA PUNO 2021.

H_a- Si existe relación significativa entre los objetivos y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA, QUIACA PUNO 2021.

Tabla 17*Prueba de tercera hipótesis específica***Correlaciones**

			OBJETIVOS (Agrupada)	desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	OBJETIVOS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.666**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	103	103
	desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.666**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Los investigadores

Con referencia a la tabla 17, se observa que el valor del Rho Spearman para las dos variables es de 0.666 por lo que se acepta la hipótesis específica del estudio, de tal forma se rechaza H_0 y se acepta una hipótesis alterna y el valor de p es 0.000 es inferior que el valor de $\alpha = 0.05$, lo que indica que si existe una relación positiva entre los objetivos y el desempeño de los trabajadores de CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación presenta la relación de las variables capacitación y desempeño laboral de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021, el estudio guarda relación con investigaciones, artículos, libros los cuales justifican la investigación de acuerdo al planteamiento del problema, objetivos e hipótesis, verificando con el método correlacional y enfoque cuantitativo, alcanzando la validez y la confiabilidad de acuerdo a la aplicación de métodos estadísticos.

En cuanto a la investigación se presentó como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables estudiadas del CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021. Teniendo como objetivos específicos, determinar la relación que existe entre los conocimientos, competencias, objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, para la investigación, se propuso, con un margen de error del 5% y un 95% de probabilidad, y un valor de $p = 0,000$ ($p < 0,05$) de confianza; por lo que se aplicó el coeficiente de correlación; debido a que se contó con 103 trabajadores donde se obtuvo un $Rho = 0,849$ considerándose una relación positiva alta entre la capacitación y desempeño laboral y una significancia bilateral de $p = 0,000 < 0,05$; aceptándose la hipótesis alterna, obteniéndose un vínculo significativo entre las variables; de igual modo con sus dimensiones correspondientes; conocimiento, desarrollo de habilidades, competencias, objetivos con la calidad de servicio, competencias profesionales, habilidades interpersonales y trabajo en equipo.

Así mismo, la investigación presenta un resultado aceptable en los colaboradores de Consorcio RUMAGE respecto a la capacitación en la empresa, respecto a los resultados de sus dimensiones. A su vez se presenta un resultado favorable respecto al desempeño laboral, todo ello a raíz de sus dimensiones, en calidad de servicio, competencias profesionales, habilidades interpersonales y trabajo en equipo, así como una deficiente experiencia en el trabajo, reducida comunicación en salud ocupacional, escaso conocimiento de uso de máquinas y una baja aspiración en el trabajo todo ello relacionado con el desempeño laboral.

También la investigación muestra una relación positiva alta de (0.849), de la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores, por lo que presenta una relación positiva alta en las dimensiones de desarrollo de habilidades ($r = 0.741$),

competencias ($r=0.797$), mientras que los objetivos muestran una correlación positiva media ($r=0.666$), en los colaboradores del Consorcio RUMAGE SA.

Respectivamente se ha planteado como hipótesis general, si existe relación entre las dos variables. Capacitación y desempeño laboral del Consorcio Rumage SA. Por lo que la investigación presentó una correlación positiva alta ($Rho= 0.849$) de ambas variables, de tal forma los resultados obtenidos son concordantes con la investigación de Piélagos (2018), que en su tesis determinó la relación entre la Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018 donde muestra un $Rho = 0.747$; cuyo resultado indica que existe una correlación significativa alta entre la capacitación y el desempeño laboral, por lo tanto la capacitación en un hospital ayuda a mejorar el nivel de involucramiento en todo el personal.

De tal forma, la investigación es similar ya que con una buena capacitación en comunicación de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa ayudará a mejorar la experiencia en desarrollo de habilidades, a su vez también coincide en los resultados de Piélagos (2018) quien concluyó que el trabajador que no recibe capacitación en operaciones mineras y habilidades de toma de decisiones esto ocasiona deficiencias en el desempeño laboral, entre ellos esta los accidentes de trabajo lo que provoca a que no se cumplan con los objetivos de la empresa.

De igual modo el resultado obtenido de la primera hipótesis específica mostró un $Rho=0,741$ entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral y una significancia bilateral de $p=0,000<0,05$ afirmándose la hipótesis alterna, por lo que se evidencia una correlación positiva alta. Comparando el resultado que guarda similitud con la investigación de Vilas (2017), debido a que muestran la relación significativa entre la capacitación y la evaluación del desempeño laboral con un Rho Spearman de 0,741 llegando a mostrar una correlación positiva alta y se coincide porque si falta capacitación es probable que exista deficiencia en el desarrollo de habilidades del personal ocasionando en la deficiente responsabilidad de cumplimiento de metas.

Así mismo también se asemeja con Vilas (2017) donde la comunicación en los colaboradores mejora el pensamiento analítico y la capacidad de resolver problemas en el trabajo, sin necesidad de la intervención de los jefes de área en interior mina. Por lo

tanto ambas investigaciones guardan similitud en cuanto a ambas obtienen el mismo resultado.

Así mismo con respecto a la segunda hipótesis específica se precisa un resultado de correlación positiva alta entre las competencias y el desempeño laboral igual a un $Rho= 0,797$. Comparando con la investigación de Vilas (2017); mostrando un resultado de Rho Spearman igual a 0,494 afirmando que existe una correlación significativa y positiva entre la capacitación y el desempeño de los trabajadores del área administrativa. Donde se requiere las necesidades de capacitación del personal administrativo para una formación continua y permanente ya que por la escasa capacitación que presta la institución a los funcionarios administrativos.

Donde también coincidimos que por la escasez de capacitación en la operación de máquinas ocasiona riesgos de trabajo y dificulta desarrollar su habilidades, por otro lado Vilas (2017) también indica que necesita mejorar el trabajo mediante la capacitación en el puesto para brindar una calidad de atención, de tal forma también se coincide que por una inadecuada capacitación en producción de explotación de minerales dificulta poder obtener los resultados deseados.

Finalmente con respecto a la tercera hipótesis se obtuvo resultados significativos y relevantes entre los objetivos y el desempeño laboral igual a un $Rho= 0,666$, demostrándose una relación significativa entre los resultados deseados que tiene la empresa, de tal forma también es coherente con la investigación de Alarcón (2018), quien investigo el nivel de relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Ministerio de Agricultura. Mostrando un resultado de $Rho= 0,670$ por lo que se determinó una relación positiva moderada entre ambas variables; donde muestran una relación significativa y directa de la capacitación con el nivel de desempeño laboral, sin embargo, se coincide con los resultados que sostiene ya que la capacitación ayuda a que los colaboradores tengan una mayor conocimiento, y demuestren una mayor habilidad en su trabajo, contribuirá a que se cumplan los objetivos de la empresa.

Por otro lado Alarcón (2018) afirma que el plan de capacitación permite a las organizaciones contar con empleados altamente competitivos e integrados al logro de los objetivos comunes, Sin embargo, con este resultado también coincidimos ya que al

desarrollar capacitaciones en conocimientos y habilidades esto aumentará en la mejora de toma de decisiones, por lo tanto a mayor comunicación incrementa la productividad del personal y se obtiene mejores resultados.

Cabe precisar que la investigación es complementaria a las teorías definidas por Parra y Rodríguez (2016), sostiene que la capacitación es un aspecto estratégico que tienen que tomar de forma sistemática y continúa las empresas de estos tiempos, con la intención de que los individuos creen los conocimientos y capacidades correctas para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones con el fin de la mayor productividad y competitividad. (p 86).

Del mismo modo, Acosta, Jiménez, Guillermo y Redondo (2018), definen que el desempeño laboral es la expresión de la aptitud de los colaboradores en el desempeño de sus funciones y, así mismo, se determina que el desempeño de los empleados está relacionado por metas individuales, cumpliendo así con las metas organizacionales (p 5). Que hacen hincapié, en cuanto a una buena comunicación en salud ocupacional, correcta experiencia en la explotación de minerales, buen compañerismo y empatía, adecuado ambiente de trabajo; ya que estos aspectos son muy primordiales dentro de una organización para que sus colaboradores se sientan satisfechos en el trabajo.

Así mismo el método de la tesis fue la metodología descriptiva correlacional, se utilizó el enfoque cuantitativo siguiendo el procedimiento según Hernández, Fernández y Baptista (2018), donde la tesis nace de una idea, se plantean los problemas, objetivos, hipótesis, que se contrastaran con la estadística, para después comparar resultados con tesis de otros estudios, y formular las conclusiones y sugerencias como alternativas de solución a la problemática planteada.

El tipo de investigación es correlacional y sustentado con los autores referentes Hernández, Fernández y Baptista (2018) con quien se coincide. La investigación es de corte transversal porque el instrumento (cuestionario) se ejecutó en el mes de Julio 2021 a los trabajadores de la empresa Consorcio Rumage S.A., Quiaca, en dos momentos. La muestra de estudio fue de 103 trabajadores que se le aplicó un cuestionario de 30 preguntas en la variable 1 denominada capacitación y 30 preguntas en la variable 2 denominada desempeño laboral, a una escala de Likert, el cual fue sometido al alfa de Cronbach teniendo en la variable capacitación y a la variable desempeño laboral 0.971,

por lo tanto se tiene una alta fiabilidad que al aplicar el cuestionario se obtenga resultados confiables.

Por lo tanto la investigación presenta como variable independiente a la Capacitación y como variable dependiente al Desempeño laboral, por lo que se utilizaron distintos autores.

Con respecto en la presente investigación se utilizó distintos autores y se tiene como base principal el estudio de la variable capacitación, por lo que Chiavenato (2011), citado por Cardoza T (2020) indicó que al hablar de capacitación nos referimos a un proceso donde se debe realizar organizadamente, y a la vez los individuos van a desarrollar sus conocimientos, desarrollo de habilidades y competencias con el fin de lograr objetivos (p 322).

Lo anterior se asemeja a la teoría que utiliza Torres, Espejo y Pérez (2019) que considera que la capacitación es una ventaja competitiva que les posibilita dar un servicio de calidad, así como además reforzar las competencias de sus trabajadores. (p 12)

Por otra parte, Bonilla, Macero y Mora (2018), señala que los planes de capacitación tienen una importancia significativa en los trabajadores, estos se miden en relación a los conocimientos que se adquieren. (p 1). Finalmente, Jamaica (2015), menciona que la capacitación nos posibilita detectar el valor que tiene a nivel personal y profesional para los trabajadores, (p 5)

De acuerdo a lo expuesto, resulta inevitable considerar que la investigación busca analizar los acontecimientos que se relacionan en los procesos de capacitación debido al drástico cambio a causa de la emergencia sanitaria nacional. Asimismo tener una capacitación en un contexto complicado causa una adaptabilidad en los procesos. Durante el periodo de emergencia sanitaria, la capacitación en el conocimiento de explotación de minerales y las reprogramaciones de actividades por la cuarentena resultan complejos para el logro de los objetivos y así mismo el bajo desempeño laboral genera incertidumbre en el ambiente laboral además, son más propensos a originar un accidente en la operación de equipos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se ha determinado la relación significativa positiva alta entre la Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021, con un margen de error del 5% y un 95% de probabilidad con una significancia bilateral de 0.000, lográndose un Rho: 0.778, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se presenta una correlación positiva alta, respecto al desempeño laboral sustentado por las dimensiones con resultados de correlación positiva alta, con la deficiente capacitación en calidad de servicio, escasa competencia profesional, bajas habilidades interpersonales y deficiente trabajo en equipo, todo ello relacionado con la capacitación con un inadecuado conocimiento en el desarrollo de habilidades con deficientes competencias para el logro de los objetivos.

Segunda: Se ha determinado la relación significativa alta entre los conocimientos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021, con un margen de error del 5% y un 95% de probabilidad con una significancia bilateral de 0.000, lográndose un Rho: 0.741, relacionado con el bajo conocimiento en experiencia del oro y cobre, plata, así como las deficientes operaciones mineras, inadecuadas perforaciones, deficientes disparos con cargadores, con lo cual se puede obtener una alta productividad de la empresa con buenos resultados y un adecuado ambiente laboral.

Tercera: Se ha determinado la relación significativa alta entre las competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021, con un margen de error del 5% y un 95% de probabilidad con una significancia bilateral de 0.000, lográndose un Rho: 0.797, relacionado con las malas decisiones de gerencia y operativas, con bajos conocimientos de uso de máquinas, demostrándose deficientes habilidades en toma de decisiones y la inadecuada solución de problemas todo ello relacionado con el desempeño laboral.

Cuarta: Se ha determinado la relación positiva moderada entre los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021, con un margen de error del 5% y un 95% de probabilidad con una significancia bilateral de 0.000, lográndose un Rho: 0.666, relacionado con los bajos resultados, inadecuadas actividades que se realiza, desarrollándose una inadecuada práctica en valores por parte de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Las sugerencias son para los propietarios de la empresa Consorcio RUMAGE S.A. y son las siguientes:

Primera: Se recomienda al Sr. Gerente del Consorcio RUMAGE SA fomentar constantemente capacitaciones para que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral, además los jefes de cada área deben incentivarlos constantemente para mejorar su calidad de servicio, así mismo a que desarrollen sus competencias profesionales para que haya mayor productividad en la empresa, también fomentar el trabajo en equipo y así cumplir los resultados deseados y finalmente demuestren sus habilidades interpersonales cumpliendo los valores de la empresa.

Segunda: Se recomienda que la dirección de recursos humanos incentive continuamente talleres de capacitación con la ayuda de la asistente social, y también realicen mayores actividades para que los colaboradores puedan desarrollar mejor sus habilidades y experiencias del oro y cobre, plata. Así también evalúen su capacidad en las operaciones mineras, perforaciones, disparos cargadores para así notar un mayor desenvolvimiento de los colaboradores.

Tercera: Se recomienda al área de gerencia y operaciones que tomen buenas decisiones en los momentos que sea necesario, por otro lado también se recomienda al área de mantenimiento que brinde constantemente capacitaciones en el uso correcto de los equipos pesados y de perforación, y a la vez se recomienda que den las facilidades a los colaboradores y puedan desenvolverse con mejores habilidades en la toma de decisiones, para así evitar accidentes y daños materiales, también incentivar a los colaboradores a que puedan solucionar problemas por sí solos ante cualquier problema presentado.

Cuarta: Se recomienda al área responsable que involucren constantemente a los colaboradores a que se identifiquen con la organización. Cuanta mayor actividad realiza el colaborador desarrolla una mejora aspiración en puestos de trabajo y así puedan mostrar una mejor práctica de valores por parte de los colaboradores al momento de realizar su actividad.

REFERENCIAS

- Acosta, C., Jiménez, L., Guillermo, E. y Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*. Vol. 17-(01), 1-10. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Adolf, M. & Stehr, N. (2016) Knowledge about knowledge. *Imprint Routledge* 1(2), 24–60, <https://doi.org/10.4324/9781315543093-10>
- Alarcón, N. (2018). “Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016”. Para obtener el grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18373>
- Alberti, J., y Pereyra, A. (2018). Institucionalidad y eficiencia del transporte vial en América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo, 1(1), 1-40. <http://dx.doi.org/10.18235/0001213>
- Aldana, Taful and Leal (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*. 39. 13. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/327733313_Compromiso_organizacion_al_como_dinamica_de_las_instituciones_del_sector_salud_en_Barranquilla_-_Colombia
- Aliaga, L. (2015). “El sector minero y su incidencia en el empleo en la Región La Libertad Periodo 2010 2013”. Para optar el Título Profesional de Economista de la Universidad Nacional de Trujillo; Perú. Recuperado de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/988/aliagaarevalo_lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, J. (2020) “Evaluación geológica con fines de productividad de la concesión Santiago Oropesa, Compañía Minera Chungar S.A.C”. Para optar el título profesional de Ingeniero Geólogo de la Universidad Nacional Alcides Carreón de

- Perú. Recuperado de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2096/1/T026_70999316_T.pdf
- Amigon, A. (2020). Microaprendisaje, la tendencia de capacitación de empresas. México. Recuperado de: <https://notipress.mx/negocios/microaprendizaje-la-tendencia-de-capacitacion-para-las-empresas-7495>
- Amir, B., & Prajna, P. (2020). Interpersonal And Communication Skills: A Correlational Study. *Adalya Journal*, 9(4) 627-637 <https://doi.org/10.37896/aj9.4/057>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. 1ra Edición. Editorial: Enfoques Consulting EIRL. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Asrori, M., & Tjalla, A. (2020). Increasing Teamwork Capacity of High School Students through Collaborative Teamwork Learning. *American Journal of Educational Research*, 8(1), 46–50. <https://doi.org/10.12691/education-8-1-7>
- Ayoví, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations, Esmeraldas, Ecuador. 10(4) – (58-76) <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Baena, G., (2017). Metodología de la investigación, 3ra Edición Ebook. Cd. de México, Grupo Editorial Patria.
- Balarezo, M. (2019). “Información Contable Y Toma De Decisiones Gerenciales En Las Áreas De Finanzas Y Operaciones De La Empresa Eecol Electric De Chorrillos”. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de empresas de la Universidad Autónoma del Perú; Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/863/1/Balarezo%20Va%20squez%2C%20Maria%20Teresa%20del%20Carmen.pdf>
- Baquero, D. and Cárdenas, S. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. *Revista Conrado*, 15(70), 421-428. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

- Barragán, F. A. (2019). A decisive action against sepsis. *Acta Medica Colombiana*, 43(4), 217-218. <https://doi.org/10.36104/amc.2018.1376>
- Barrantes, M. (2019). Relación entre las interacciones sociales y la práctica del compañerismo y la solidaridad en los niños y niñas del quinto grado de educación primaria de la Institución Educativa “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, año 2017 [Tesis, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11458/3583>
- Barucca, M. (2019). “La eficiencia en el sistema procesal.: Un nuevo valor en el Derecho Procesal del Siglo XXI”. *Cartapacin de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho*, (35), 4. Santa fe, Argentina. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7286104.pdf>
- Bohlander, G., Snell, S., Morris, S. (2018) *Administración de recursos humanos (17ª ed.)*. Mexico DF: Cengage Learning.
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 14(63), 268–273. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&tlng=es
- Bowman, J.S., West, J.P., Berman, M., & Wart, M.V. (2016). *The Professional Edge: Competencies in Public Service (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315669229>
- Cabrera, L. y Tapia, D. (2020). Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral. Propuesta de un plan de capacitación para guardias de seguridad fija, de una empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil. Tesis para obtener el grado de Psicólogo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14471>

- Campello, M. (2021). Logística: contribuições para melhorias na produção e nos resultados. Editora Científica Digital, 1(1), 164. <https://doi.org/10.37885/978-65-89826-07-1>
- Campos, C. (2017). “Empatía y Habilidades Sociales”. Para optar al título profesional de Psicóloga Clínica de la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Campos-Carmen.pdf>
- Cano, D., Centeno, O., Moreno, C. (2017) AB0624 Interstitial lung disease in scleroderma: severity associated factors. *Objectives Annals of the Rheumatic Diseases*. 76:1270 <https://doi.org/10.1136/annrheumdis-2017-eular.2545>
- Cardoza, T. (2020). “Capacitación en la organización ¿Gasto o inversión?”. Para Obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia de Arauca, Colombia. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19982/1/2020_capacitacion_organizacion_gasto.pdf
- Castillo, C. (2019). “Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019”. Para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú de Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/897>
- Castillo, R., y Cueva, M. (2019). “Propuesta para la implementación del sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001:2015 en el molino Capricornio Import S.A.C., Chiclayo” Para Obtener el grado académico de Licenciado de Administración de Empresas de la Universidad de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2025>
- Catari, K., y Quispe, C. (2017). “Impacto del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Mayor de San Andrés”. Para obtener el grado

- académico en Licenciado de Administración de Empresas de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz, Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/21465>
- Cerroni, A. (2015). Knowledge Artifacts: When Society Objectifies Itself in Knowledge. *University of Milan-Bicocca, Italy*, 3(7), 429-435, <https://doi.org/10.5220/0005661704290435>
- Chayomchai, A., Chanarpas, M. (2021). The Service Quality Management of the Fitness Center: The Relationship among 5 Aspects of Service Quality. *Social Science & Humanities of ijcsrr*, 4(6), 514-521. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V4-i6-05>
- Condori, M. (2019). “Capacitación y el desempeño de funciones del talento humano en la asociación civil Voluntades Puno - 2018”. Para Obtener el grado de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15747>
- Cornejo. C, Palma. M, Lagos. N, Quintana. I, and Larenas, C. (2017). Análisis de instrumentos de medición del pensamiento crítico. *Ciencias Psicológicas*, 11(1), 19 - 28. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1343>
- Cruz, R. (2019). “Comunicación interna y desempeño laboral de la municipalidad del Centro Poblado de Alto Puno 2019”. Para Obtener el grado de Licenciado en Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11873>
- Cueva, K., y Días, M. (2017). “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017”. Para obtener el grado de licenciado en Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión de Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/941>
- Gemma, J. (2020). Competencias Profesionales Para Lograr El Éxito Laboral. *Escuela De Negocios Y Dirección*. Recuperado de: <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/competencias-profesionales-para-lograr-el-exito-laboral/>

- Gonzales, U & Guevara, L. (2018). "Incidencia De Los Conflictos Laborales Del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza En El Compromiso Organizacional De Sus Colaboradores, Arequipa - 2018" para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7355/CCgosiu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hirschowitz, K. (2020). Habilidades interpersonales en el ejercicio del liderazgo virtual: Escenario 2030. Para obtener el grado de maestría en administración de la Universidad EAFIT de Medellín, Colombia. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17004/Kevin_HirschowitzKraus_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 398-409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Hurtado, G., Zúñiga, D., & Coronel, M. (2019). The Effect Of The Import Of Technological Machinery In Ecuadorian Exports Of Shrimp. Revista Empresarial, 13 (2), 4 – 29. <https://doi.org/10.23878/empr.v13i2.163>
- International Finance Corporation. (2017). Assessment of Firm-Level Skills Demand and Engagement in Skills Development. Creating a Demand-Led Skills Ecosystem in Moldova. Washington, DC 1(1), 1-46 <https://doi.org/10.1596/29046>

- Jamaica, F. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/7168>.
- Jiménez, T. (2019) Clima Familiar y su relación con el desarrollo de Habilidades Sociales en Estudiantes de La Institución Educativa N° 22350 de La venta - Santiago, Ica 2018. Para Optar El Título De Segunda Especialidad Profesional En Psicología Educativa Y Tutoría de la Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3038/TESIS-SEG-ESP-FED-2019-JIM%C3%89NEZ%20TAYPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jones, D. (2020). Regulation and Inspection of Social Work: Costly Distraction or Stimulus to Improve? In T. Bamford & K. Bilton (Eds.), *Social Work: Past, Present and Future* (pp. 37-58). Bristol University Press. <https://doi.org/10.46692/9781447356554.005>
- Katerynych, P. (2021). Professional Competencies of a Modern Education Journalist. *Media Education (Mediaobrazovanie)*, 17(1), 267-276, <https://doi.org/10.13187/me.2021.2.267>
- Khamadeeva, Z.A. and Ibragimova, Z.F. (2020). Improving the quality of service in the hotel service. *Доклады Башкирского Университета*, 5 (2), 92-95. <https://doi.org/10.33184/dokbsu-2020.2.3>
- Konak, A., & Kulturel-Konak, S. (2019). Impact of Online Teamwork Self-Efficacy on Attitudes Toward Teamwork. *International Journal of Information Technology Project Management (IJITPM)*, 10(3), 1-17. <http://doi.org/10.4018/IJITPM.2019070101>
- Kudinov, V., Kudinova, G., Aitov, V., Voroshilova, O., Klochko, E. and Kiseleva, N. (2020). Professional competencies of a teacher in the digital age: Case project "Digital Competencies Development Center". *ALRJournal*, 4(9), 96-102 <https://dx.doi.org/10.14744/alrj.2020.79663>
- Lago, B., Pereira, V., and Cardoso, T. (2018) "Usability and eye tracking: Analysis of the home pages of international universities: Do they clearly show the objectives of the

- institution?," 13th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI), 1-5 <https://doi.org/10.23919/cisti.2018.8399462>
- Laura, S., y Condori, S. (2020). "El clima laboral y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Empresa Inversiones Turísticas AQP S.A.C. de la ciudad de Arequipa - 2019". Para obtener el grado de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12397>
- Mamani, Y. y Cáceres J. (2019). "Desempeño laboral: una revisión teórica" Para Obtener el Grado académico en Bachiller en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión de Lima, Perú. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>
- Manual informativo sobre minería (2015) Embajada canadiense en la República Dominicana DC. 46-100. Recuperado de: <https://camiperd.org/camiposite/wp-content/uploads/2016/09/Manual-Informativo-sobre-Miner%C3%ADa-en-la-Rep%C3%ABblica-Dominicana.pdf>
- Marnewick, C., Erasmus, W., & Joseph, N. (2016). Introduction to project management competencias. Information Technology Project Managers' Competencies: An Analysis of Performance and Personal Competencies, 1–18. <https://doi.org/10.4102/aosis.2016.itpmc07.01>
- Muñoz, R. (2020). "Innovaciones en el tratamiento de efluentes mineros" Recuperado de: https://www.ide-tech.com/es/solutions/soluciones-para-tratamiento-de-agua-industrial/mining/tailing-ponds/?data=item_1
- Newman, J., & escogidos, pasajes. (2016). El conocimiento en relación con las habilidades profesionales. In P. Jullian (Ed.), La idea de una universidad: John Henry Newman 1(113–124). Ediciones UC. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1h9cvnh.13>

- Parra, C. & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 6(2), 131-143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Piélago, E. (2018). "Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018". Para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo de Lima; Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22282/Pi%C3%A9lago_FER.pdf
- Reyes, E. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 17-31. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.465>
- Rimac Seguros y Reaseguros (2021) "Comunicación Efectiva En La Gestión De La Seguridad Laboral" Recuperado de: <https://prevencionlaboralrimac.com/articulo/Comunicacion-Efectiva-En-La-Gestion-De-La-Seguridad-Laboral>
- Ríos, F. & Yañez, J. (2016). Las competencias TIC y su relacion con las habilidades para la solución de problemas de matemáticas. *EduTec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa*, (57), a341. <https://doi.org/10.21556/edutec.2016.57.760>
- Rodrigo, E. y Julio, R. (2016). La Pregunta Por El Conocimiento. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, vol. 28, núm. 4. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427751143015>
- Rodríguez, E. (2017). "Evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la Contraloría Municipal de Los Guayos, período 2016". Para obtener la especialización en gerencia de recursos humanos de la Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4322>

- Rojas, C., Niebles, W., Pacheco, C., & Hernández, H. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(4), 221-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000400221>
- Romani, N. (2017). "Programas de capacitación y el clima organizacional en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Puno, Perú". Para obtener el grado académico de Magister en Contabilidad y Administración con Mención en Gestión Pública de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno; Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8194>
- Rus, E. (2020) Objetivos de una empresa. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/objetivos-de-una-empresa.html>
- Sanchez. M. (2021). Industria Manufacturera. *Revista México industry*. Recuperado de: <https://mexicoindustry.com/invitado-editorial/la-capacitacion-en-tiempos-de-covid-19>
- Solminihaq, H., & Dagá, J. (2018). Productividad Minera En Chile: Diagnóstico y propuestas. 300 Ediciones UC, 1, 13-40. <https://doi.org/10.2307/j.ctvkrkk22.4>
- Sutanto, R. (2021). Strategic Management Technical Skills, Interpersonal Skills and Conceptual Skills of Officers in Manning KRI. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 4(2), 159-167. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v4i2.94>
- Torres, D., Espejo, K. & Pérez, A. (2019). Induction And Training As A Development Factor Of Ips (Medical Centers) Of Villavicencio, Meta – Colombia. *UMR: Management Review*, 4(1), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7008904>
- Treviño, N., & Abreu, J. L. (2018). Análisis de la problemática del trabajo en equipo en México. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 13(1), 1-13. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A1.13\(1\)1-13.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A1.13(1)1-13.pdf)

- Valdivieso, E. (2019). La Responsabilidad Familiar Empresarial En La Gestión De Empresas. Paradigmas Y Perspectiva Jurídica. IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho, 8(2), 116-139. <https://doi.org/10.35383/ius.v1i2.279>
- Vilas, F. (2017). "Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016". Para obtener el grado de maestra en gestión de talento humano de la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23766>
- Villegas, L. (2020). Anthropologist Ms. Susana Jaramillo Arbeláez: A Life Devoted to Research, Listening, Respect, and Dialogue. Revista Bularasa, 36(1), 11-16, <https://doi.org/10.25058/20112742.n36.15>
- Wheelahan, L. (2017). Rethinking Skills Development. Oxford Handbooks Online. 34-80 <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199655366.013.30>
- Zeballos, R. (2019). "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre". Para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de Empresas de la Universidad Andina Simón Bolívar de Sucre, Bolivia. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia lógica

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología	Población y Muestra
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			
¿Cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021?	Determinar la relación que existe entre la Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021	Existe influencia significativa entre la Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021	<p>Vx: Capacitación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Desarrollo de habilidades • Competencias • Objetivos <p>Vy: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de servicio • Competencias Profesionales • Habilidades interpersonales • Trabajo en equipo 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de corte transversal – correlacional.</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario</p>	<p>Población: 103 colaboradores</p> <p>Criterio de inclusión: Colaboradores que trabajan en planilla</p> <p>Criterio de exclusión. Colaboradores de limpieza y tóxico</p> <p>Muestra: Se considera a toda la población</p> <p>Muestreo: Censal</p>
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas			
¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo de habilidades y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021	Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021			
¿Cómo se relaciona las competencias y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021?	Determinar la relación que existe entre las competencias y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA. QUIACA PUNO 2021	Existe relación significativa entre las competencias y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA, QUIACA PUNO 2021			
¿Cómo se relaciona los objetivos y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca Puno 2021?	Determinar la relación que existe entre los objetivos y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA QUIACA PUNO 2021	Existe relación significativa entre los objetivos y el desempeño de los trabajadores del CONSORCIO RUMAGE SA QUIACA PUNO 2021			

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de la variable capacitación y desempeño laboral

X1:	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Capacitación	Según, Chiavenato (2011), citado por Cardoza T (2020) señala que “la capacitación es un proceso que se debe realizar de manera organizada, donde las personas van aplicar todo aquel conocimiento, desarrollo de habilidades y competencias con el fin de lograr objetivos” (pág. 322)	La capacitación se medirá a través de la dimensión conocimiento, desarrollo de habilidades, competencias y objetivos Aplicando la encuesta y el cuestionario tipo Likert, y para los resultados el SPS. 24.	Conocimiento	Experiencia, explotación del oro, cobre, plata	P1	17%	Ordinal/Likert NUNCA MUY POCAS VECES ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
				Extracción minera socavón	P2		
				Operaciones mineras, perforación	P3		
				Rocas mineras	P4, P5		
				Pozos de relave	P6		
			Desarrollo de habilidades	Comunicación en seguridad y salud ocupacional, pensamiento analítico	P7, P8	36%	
				Empatía saber escuchar,	P9, P10		
				Responsabilidad cumplimiento de metas	P11		
				Compañerismo, capacidad para resolver problemas	P12, P13		
				Comunicación, pensamiento analítico	P14, P15		
			Competencias	Dar opinión	P16	30%	
				Decisiones de gerencias, y operativas	P17, P18		
				Conocimientos de uso de maquinas	P19		
				Habilidades, toma decisiones	P20, P21		
				Destrezas, manejo de maquinarias	P22, P23		
				Actitudes asociadas	P24		
			Objetivos	Solución de problemas	P25	17%	
				Resultados deseados	P26		
				Actividades	P27		
				Meta	P28		
				Aspiración	P29		
				valores	P30		

Y1:	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Desempeño Laboral	Cabrera L, Tapia D (2020), Al hablar de desempeño laboral nos referimos a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el colaborador dentro de la empresa, aquí se vincula desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide de primera mano en los resultados de la organización. En el desempeño de un puesto de trabajo aplica habilidades, trabajo en equipo, conocimientos que posea, motivación supervisión y factores externos de cada persona; Dado que la aptitud que posea reflejará las capacidades tanto de conocimiento específico como interpersonales y técnicas de trabajo aplicadas al conocimiento de las funciones establecidas dentro de su cargo.	El desempeño laboral se medirá a través de la dimensión de calidad de servicio, competencias profesionales, habilidades interpersonales y trabajo en equipo Aplicando la encuesta y el cuestionario tipo Likert, y para los resultados el SPS. 24.	Calidad de servicio	Productividad, resultados, objetivos	P31, P32, P33	37%	Ordinal/Likert NUNCA MUY POCAS VECES ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
				Tareas, eficiencia, efectividad externa, satisfacer las expectativas	P34, P35, P36, P37		
				Ambiente laboral	P38		
				Supervisión	P39		
				Recursos	P40		
				Cero errores	P41		
			Competencias profesionales	Actitud decidida, decisiones, valores, rasgos, características individuales.	P42, P43, P44, P45	30%	
				Conjunto de conocimientos, habilidades	P46, P47		
				Actitudes asociadas a la profesión, Capacidad	P48, P49, P50		
			Habilidades interpersonales	saber escuchar	P51	20%	
				respeto y tolerancia	P52		
				Empatía capacidad de entender	P53, P54		
				concreción, claro comprensible	P55		
				autenticidad, coherente	P56		
			Trabajo en equipo	Compromiso	P57	13%	
				Cooperación	P58		
Compañerismo	P59						
Espíritu de equipo	P60						

ANEXO 3

Tabla 18

Baremo del coeficiente de cronbach

Valor	Nivel
<0,5	Muy malo
0,5 a 0,6	Malo
0,6 a 0,7	Regular
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003, p.231), Leyenda: > mayor a; < menor a.

Tabla 19

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	103	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Los investigadores

Tabla 20

Consistencia interna e interpretación de coeficientes

Coeficientes de alpha de cronbach

Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

Tabla 21*Coefficiente de correlación por rangos de spearman*

Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Fuente: Martínez (2009)

ANEXO 4. Base de Datos Estadístico de ambas variables

Johana Blanca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	1.-¿El personal operativo de la empresa CONSORCIO RUM...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	2.-¿La Empresa desarrolla capacitaciones de actividades m...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	3.-¿El personal está capacitado para desarrollar operacione...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	4.-¿Se brindan capacitaciones sobre las clasificaciones de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	5.-¿Se recibe capacitación sobre las rocas que contienen pi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	6.-¿Mediante la capacitación usted cree que los pozos de r...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	7.-¿Usted cree que con la capacitación el personal desarroll...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	8.-¿Mediante la capacitación los colaboradores tienen may...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	9.-¿Usted escucha a su jefe las sugerencias que las propon...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	10.-¿Usted fomenta la empatía con sus compañeros?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	11.-¿Usted cree que los programas de capacitación influyen...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	12.-¿Las capacitaciones brindadas fomentan el compañeris...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	13.-¿Considera usted que los supervisores tienen capacida...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	14.-¿La comunicación que desarrollan los jefes se expresan...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	15.-¿Al culminar su tarea usted se expresa con pensamient...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	16.-¿En las capacitaciones brindadas toman en cuenta las ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	17.-¿Las decisiones de gerencia influyen en tu trabajo?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	18.-¿Las decisiones operativas contribuyen en la empresa?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	19.-¿Los operadores de maquinaria pesada están capacitad...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	20.-¿Los jefes intermedios cuentan con habilidades en la to...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	21.-¿Los supervisores demuestran sus habilidades para la e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	22.-¿El área de mantenimiento desarrolla los servicios rutin...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	23.-¿El jefe de mantenimiento supervisa constantemente la ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	24.-¿Los obreros de la mina mantienen actitud positiva para...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	25.-¿En el proceso operativo se resuelven los problemas in...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Blanca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	P25	Númerico	8	0	25.-¿En el proceso operativo se resuelven los problemas in...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	8	0	26.-¿Usted cree que las capacitaciones brindadas dan buen...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númerico	8	0	27.-¿Las actividades de capacitación se programan de for...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númerico	8	0	28.-¿Las capacitaciones influyen a cumplir las metas de pr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númerico	8	0	29.-¿Usted cree que la capacitación aspira a mejorar su ren...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númerico	8	0	30.-¿En las capacitaciones demuestran valores hacia los tr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Númerico	8	0	31.-¿La empresa realiza actividades con el propósito de logr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	Númerico	8	0	32.-¿Los colaboradores se preocupan en alcanzar los result...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	Númerico	8	0	33.-¿Usted cree que los objetivos de la empresa involucran ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	Númerico	8	0	34.-¿Las tareas son ejecutadas de acuerdo a los propósitos...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P35	Númerico	8	0	35.-¿Los trabajadores demuestran eficiencia en su trabajo?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P36	Númerico	8	0	36.-¿La efectividad externa es un factor primordial para la e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P37	Númerico	8	0	37.-¿Los colaboradores están interesados en satisfacer las ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P38	Númerico	8	0	38.-¿El ambiente laboral se desarrolla con compañerismo?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P39	Númerico	8	0	39.-¿Existe un equipo de profesionales especializados para...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P40	Númerico	8	0	40.-¿Los recursos utilizados para la extracción solo son las...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P41	Númerico	8	0	41.-¿Los supervisores verifican el buen estado de las maqui...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P42	Númerico	8	0	42.-¿Los colaboradores toman decisiones para evitar accide...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P43	Númerico	8	0	43.-¿Los rasgos de personalidad influyen en el trabajo?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P44	Númerico	8	0	44.-¿Cree que los valores influyen en una empresa?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P45	Númerico	8	0	45.-¿Las características individuales son primordiales en el ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P46	Númerico	8	0	46.-¿Los colaboradores tienen conocimiento de la manipula...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P47	Númerico	8	0	47.-¿Las habilidades son utilizadas de acuerdo a la tarea e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P48	Númerico	8	0	48.-¿Los colaboradores y supervisores realizan su trabajo c...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P49	Númerico	8	0	49.-¿Los colaboradores trabajan con mucha actitud de acue...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	P49	Númerico	8	0	49.-¿Los colaboradores trabajan con mucha actitud de acue...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
50	P50	Númerico	8	0	50.-¿La capacidad de mando de los supervisores influye en ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
51	P51	Númerico	8	0	51.-¿Los supervisores escuchan y toman en cuenta los recl...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
52	P52	Númerico	8	0	52.-¿Los supervisores demuestran respeto y tolerancia haci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
53	P53	Númerico	8	0	53.-¿El área de recursos fomenta la empatía entre trabajado...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
54	P54	Númerico	8	0	54.-¿Los supervisores verifican la concreción de las rocas a...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
55	P55	Númerico	8	0	55.-¿Los ingenieros encargan tareas claras y comprensibles?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
56	P56	Númerico	8	0	56.-¿Los supervisores demuestran coherencia en las orden...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
57	P57	Númerico	8	0	57.-¿Los trabajadores demuestran compromiso con las met...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
58	P58	Númerico	8	0	58.-¿Los colaboradores cooperan en sus tareas encomenda...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
59	P59	Númerico	8	0	59.-¿Existe compañerismo en el área operativa?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
60	P60	Númerico	8	0	60.-¿El espíritu de equipo ayuda a cumplir las metas de la ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
61	Suma	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
62	SumCono	Númerico	8	2	Conocimientos	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
63	SumDesa	Númerico	8	2	Desarrollo de habilidades	Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
64	SumComp	Númerico	8	2	Competencias	Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
65	SumObje	Númerico	8	2	Objetivos	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
66	Var1	Númerico	8	2	CAPACITACION	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
67	SumCali	Númerico	8	2	Calidad de servicio	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
68	SumCpro	Númerico	8	2	Competencias Profesionales	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
69	SumHabi	Númerico	8	2	Habilidades interpersonales	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
70	SumTrab	Númerico	8	2	Trabajo en equipo	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
71	Var2	Númerico	8	2	DESEMPEÑO LABORAL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
72	CONO	Númerico	8	2	CONOCIMIENTOS	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
73	DESA	Númerico	8	2	DESARROLLO DE HABILIDADES	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
73	DESA	Númerico	8	2	DESARROLLO DE HABILIDADES	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
74	COMP	Númerico	8	2	COMPETENCIAS	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
75	OBJE	Númerico	8	2	OBJETIVOS	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
76	varinde	Númerico	8	2	capacitacion	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
77	CALI	Númerico	8	2	CALIDAD DE SERVICIO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
78	CPRO	Númerico	8	2	COMPETENCIAS PROFESIONALES	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
79	HABI	Númerico	8	2	HABILIDADES INTERPERSONALES	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
80	TRAB	Númerico	8	2	TRABAJO EN EQUIPO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
81	vardepe	Númerico	8	2	desempeño laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
82	AGRUPCONO	Númerico	5	0	CONOCIMIENTOS (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
83	AGRUPDESA	Númerico	5	0	DESARROLLO DE HABILIDADES (Agrupada)	{1, Casi nun...}	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
84	AGRUPCOMP	Númerico	5	0	COMPETENCIAS (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
85	AGRUPOBJE	Númerico	5	0	OBJETIVOS (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
86	AGRUPVARINDE	Númerico	5	0	capacitacion (Agrupada)	{1, Casi nun...}	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
87	AGRUPCALI	Númerico	5	0	CALIDAD DE SERVICIO (Agrupada)	{1, Casi nun...}	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
88	AGRUPCPRO	Númerico	5	0	COMPETENCIAS PROFESIONALES (Agrupada)	{1, Casi nun...}	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
89	AGRUPHABI	Númerico	5	0	HABILIDADES INTERPERSONALES (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
90	AGRUPTRAB	Númerico	5	0	TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
91	AGRUPVARDEPE	Númerico	5	0	desempeño laboral (Agrupada)	{1, Casi nun...}	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
92											
93											
94											
95											
96											
97											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 91 de 91 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	3	3	1	2	3	3	2	1	5	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	1	5	4
2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3
3	3	3	4	5	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	5	4	1	2	4	1	3
4	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3
6	1	3	1	2	3	3	2	1	5	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	5	4
7	3	3	5	5	5	4	5	4	4	2	4	2	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5
8	3	3	2	3	4	1	3	2	2	3	2	2	5	3	3	2	3	1	1	3	2	2	5
9	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	4	4	1	4	2	4	4	4	2
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
11	3	1	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2
12	1	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	4	5	1	4	4	1	4	5	4	5	5	2
13	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2
14	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2
15	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3
16	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	3	4
17	3	3	4	4	4	5	4	5	5	2	5	3	5	3	4	4	1	4	5	4	5	5	4
18	3	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	4
19	2	5	5	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	3
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
21	3	2	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	2
22	3	5	4	4	5	4	4	3	2	5	5	3	5	4	5	4	1	5	4	4	3	4	1
23	3	3	1	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 91 de 91 variables

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46
1	3	4	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1
2	4	3	1	2	2	2	4	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	3	2	3
3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	1	5	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	1	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3
5	4	3	1	4	3	3	2	4	3	1	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5
6	4	4	4	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1
7	3	5	3	3	4	3	3	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	2	4	5
8	3	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2
9	3	2	3	3	5	4	3	5	3	3	4	2	2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4
10	4	2	1	5	2	3	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
11	5	2	5	5	2	4	3	5	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2
12	5	2	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	1	4	4	4
13	5	2	5	5	3	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5
14	5	2	5	5	3	1	4	5	2	5	3	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3
15	5	3	5	5	2	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5
16	4	4	4	5	1	5	1	5	2	5	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3
17	5	4	5	5	1	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4
18	5	4	5	4	1	5	4	2	3	5	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1
19	5	3	5	5	1	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5
20	5	3	5	5	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
21	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2
22	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	4	5	2	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4
23	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 91 de 91 variables

	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Suma	SumCono	SumDesa	SumComp	SumObje	Var1
1	2	3	3	2	1	5	1	3	1	3	2	2	3	3	139.00	15.00	20.00	27.00	13.00	75
2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	4	121.00	12.00	18.00	20.00	11.00	61
3	5	4	4	2	1	4	3	4	3	2	2	4	4	3	189.00	23.00	30.00	27.00	16.00	96
4	3	1	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	4	131.00	12.00	19.00	20.00	15.00	66
5	5	5	3	5	5	5	3	1	3	4	4	3	3	2	241.00	26.00	46.00	38.00	13.00	123
6	2	3	3	2	1	5	1	4	1	2	3	3	3	4	150.00	13.00	21.00	28.00	17.00	79
7	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3	237.00	25.00	37.00	40.00	16.00	118
8	3	4	1	3	2	2	5	3	5	3	3	3	2	4	171.00	16.00	27.00	25.00	15.00	83
9	4	4	2	4	1	4	2	3	2	3	3	5	4	3	200.00	20.00	35.00	26.00	18.00	99
10	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	5	2	3	4	211.00	22.00	38.00	32.00	15.00	107
11	3	3	2	1	2	1	2	5	2	5	5	2	4	3	145.00	14.00	17.00	21.00	19.00	71
12	4	4	5	4	5	5	2	5	2	5	5	4	2	4	235.00	22.00	39.00	33.00	20.00	114
13	5	4	4	4	1	5	2	5	2	5	5	3	2	4	240.00	24.00	42.00	35.00	19.00	120
14	3	3	2	4	4	4	2	5	2	5	5	3	1	4	198.00	19.00	31.00	29.00	18.00	97
15	4	5	5	5	1	4	3	5	2	5	5	2	2	3	247.00	28.00	43.00	38.00	17.00	126
16	3	1	2	1	3	3	1	4	1	2	5	1	5	1	148.00	12.00	21.00	25.00	16.00	74
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	5	3	245.00	23.00	40.00	37.00	19.00	119
18	2	2	3	1	2	1	1	5	1	5	4	1	5	4	139.00	12.00	15.00	24.00	19.00	70
19	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4	244.00	23.00	42.00	36.00	20.00	121
20	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	3	271.00	29.00	48.00	41.00	19.00	137
21	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	123.00	14.00	18.00	19.00	11.00	62
22	4	5	4	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	190.00	25.00	40.00	24.00	7.00	96
23	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	128.00	12.00	20.00	22.00	13.00	67

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 91 de 91 variables

	Var1	SumCali	SumCpro	SumHabi	SumTrab	Var2	CONO	DESA	COMP	OBJE	varinde	CALI	CPRO	HABI	TRAB
1	75.00	21.00	19.00	14.00	10.00	64.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00
2	61.00	23.00	16.00	11.00	10.00	60.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
3	96.00	33.00	30.00	17.00	13.00	93.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4	66.00	22.00	16.00	15.00	12.00	65.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
5	123.00	45.00	40.00	21.00	12.00	118.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
6	79.00	22.00	22.00	14.00	13.00	71.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00
7	118.00	45.00	37.00	24.00	13.00	119.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
8	83.00	30.00	26.00	20.00	12.00	88.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
9	99.00	40.00	31.00	15.00	15.00	101.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
10	107.00	41.00	34.00	15.00	14.00	104.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
11	71.00	24.00	19.00	17.00	14.00	74.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00
12	114.00	47.00	35.00	24.00	15.00	121.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
13	120.00	50.00	36.00	20.00	14.00	120.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00
14	97.00	38.00	28.00	22.00	13.00	101.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
15	126.00	47.00	42.00	20.00	12.00	121.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00
16	74.00	28.00	20.00	14.00	12.00	74.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00
17	119.00	48.00	36.00	28.00	14.00	126.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
18	70.00	24.00	16.00	15.00	14.00	69.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00
19	121.00	46.00	36.00	26.00	15.00	123.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
20	137.00	51.00	43.00	26.00	14.00	134.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
21	62.00	21.00	18.00	14.00	8.00	61.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
22	96.00	39.00	38.00	11.00	6.00	94.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00
23	67.00	23.00	16.00	12.00	10.00	61.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 91 de 91 variables

	vardepe	AGRUPCONO	AGRUPDESA	AGRUPCOMP	AGRUPOBJE	AGRUPVARINDE	AGRUPCALI	AGRUPCPRO	AGRUPHABI	AGRUPTRAB	AGRUPVARDEPE
1	2.00	3	1	3	3	2	1	1	2	3	1
2	2.00	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1
3	3.00	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2
4	2.00	2	1	2	3	1	1	1	3	3	1
5	4.00	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
6	2.00	2	1	3	3	2	1	1	2	3	1
7	4.00	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
8	3.00	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
9	3.00	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2
10	3.00	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2
11	2.00	2	1	2	4	1	1	1	3	4	1
12	4.00	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
13	4.00	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
14	3.00	3	2	3	4	2	2	2	4	3	2
15	4.00	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3
16	2.00	2	1	3	3	1	2	1	2	3	1
17	4.00	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3
18	2.00	2	1	3	4	1	1	1	3	4	1
19	4.00	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
20	4.00	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3
21	2.00	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1
22	3.00	4	3	3	1	2	3	3	2	2	2
23	2.00	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 91 de 91 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
82	2	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	4	1	4	3	2	1	2	2	2	3	3
83	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1
84	3	2	3	2	1	3	3	2	5	2	1	1	4	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3
85	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	3	1	1
86	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	1	3	1
87	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	1	1	1	1	2
88	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	2
89	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	3	3	5	5	5	5
90	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	5	3	3	3
91	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	2	1	1	1	5	5	5	5
92	4	3	4	4	4	3	2	5	3	4	5	4	4	2	2	2	1	2	1	5	3	3	3
93	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3
94	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	1	1	5	4	3	1	5	5	5	5
95	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	5	4	5	5	2	1	2	3
96	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3
97	3	1	1	4	3	1	2	1	2	1	4	1	3	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3
98	3	1	1	4	4	1	5	1	5	1	4	1	1	3	3	5	5	5	5	2	1	1	1
99	3	1	1	3	3	1	3	1	4	1	4	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
101	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	1	1	3	3	4
102	5	4	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	4	5	3	1	3	1	3	3	1	5	5
103	3	3	2	4	2	5	2	4	2	2	1	5	2	3	3	4	5	2	5	2	3	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

112: P1 Visible: 91 de 91 variables

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46
82	3	2	1	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	4	1	3	3	2	1	2
83	1	1	1	5	5	5	5	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4
84	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	5	2	1	1	4	3	3	3	2	3	4
85	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1
86	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3
87	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	5	4
88	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	3	3	1
89	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	1	1	1	2	2	5	2	1	2	1	3	3	3
90	3	3	5	5	5	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	5	4	3	2	3	2	3
91	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	2	5	3	5	3	2	1	1	1
92	3	3	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	5	3	5	2	3	3	3
93	4	4	1	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	2	1	1	1
94	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	3	3
95	3	1	1	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	3	5	3	2	1	1	1
96	3	1	1	5	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	5	3	5	2	3	3	3
97	3	1	1	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	3	5	3	2	1	1	1
98	1	1	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	3	3
99	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	2	1	1	1
100	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	5	2	3	3	3
101	3	2	3	3	1	4	1	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1
102	2	3	1	5	1	2	4	3	3	4	3	2	5	4	3	2	2	4	1	5	4	1	4
103	4	3	1	3	3	4	3	2	5	3	1	1	4	5	3	1	5	3	2	4	4	2	2
104																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

112: P1 Visible: 91 de 91 variables

	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Suma	SumCono	SumDesa	SumComp	SumObje	Var1		
82	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	125.00	15.00	24.00	20.00	7.00	66.		
83	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	4	3	136.00	9.00	21.00	11.00	21.00	62.		
84	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	131.00	14.00	27.00	19.00	8.00	68.		
85	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	108.00	14.00	21.00	14.00	6.00	55.		
86	1	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	154.00	18.00	35.00	21.00	7.00	81.		
87	4	4	4	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	160.00	19.00	37.00	18.00	7.00	81.		
88	1	2	4	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	111.00	12.00	16.00	16.00	9.00	53.		
89	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	2	3	175.00	14.00	18.00	37.00	25.00	94.		
90	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	194.00	16.00	26.00	28.00	22.00	92.		
91	5	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	5	223.00	29.00	43.00	33.00	20.00	125.		
92	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	210.00	22.00	33.00	24.00	20.00	99.		
93	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	5	193.00	19.00	33.00	22.00	16.00	90.		
94	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	230.00	23.00	32.00	38.00	21.00	114.		
95	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	3	5	170.00	12.00	20.00	26.00	14.00	72.		
96	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	3	179.00	12.00	20.00	16.00	21.00	69.		
97	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	171.00	13.00	22.00	17.00	16.00	68.		
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	199.00	14.00	29.00	22.00	16.00	81.		
99	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	175.00	12.00	21.00	15.00	21.00	69.		
100	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	268.00	30.00	49.00	42.00	25.00	146.		
101	3	4	3	3	4	4	3	1	1	2	3	2	4	3	158.00	19.00	25.00	23.00	12.00	79.		
102	2	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	196.00	20.00	33.00	26.00	13.00	92.		
103	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	3	194.00	19.00	28.00	31.00	14.00	92.		
104																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

112: P1 Visible: 91 de 91 variables

	Var1	SumCali	SumCpro	SumHabi	SumTrab	Var2	CONO	DESA	COMP	OBJE	varinde	CALI	CPRO	HABI	TRAB
82	66.00	25.00	19.00	7.00	8.00	59.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
83	62.00	23.00	20.00	18.00	13.00	74.00	2.00	2.00	1.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00
84	68.00	27.00	19.00	10.00	7.00	63.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
85	55.00	24.00	18.00	7.00	4.00	53.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
86	81.00	32.00	25.00	9.00	7.00	73.00	3.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00
87	81.00	30.00	33.00	9.00	7.00	79.00	3.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00
88	53.00	22.00	18.00	11.00	7.00	58.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
89	94.00	22.00	26.00	22.00	11.00	81.00	2.00	2.00	4.00	5.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00
90	92.00	32.00	31.00	28.00	11.00	102.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00
91	125.00	46.00	22.00	15.00	15.00	98.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00
92	99.00	34.00	34.00	28.00	15.00	111.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00
93	90.00	50.00	22.00	18.00	13.00	103.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00
94	114.00	38.00	34.00	28.00	16.00	116.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00
95	72.00	47.00	20.00	17.00	14.00	98.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00
96	69.00	34.00	34.00	28.00	14.00	110.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00
97	68.00	47.00	20.00	20.00	16.00	103.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00
98	81.00	38.00	36.00	28.00	16.00	118.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00
99	69.00	50.00	20.00	20.00	16.00	106.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	3.00	4.00
100	146.00	42.00	36.00	28.00	16.00	122.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
101	79.00	28.00	24.00	15.00	12.00	79.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
102	92.00	35.00	30.00	23.00	16.00	104.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
103	92.00	33.00	32.00	24.00	13.00	102.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
104															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Johana Bianca Quispe Salas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

112: P1 Visible: 91 de 91 variables

	vardepe	AGRUPCONO	AGRUPDESA	AGRUPCOMP	AGRUPOBJE	AGRUPVARINDE	AGRUPCALI	AGRUPCPRO	AGRUPHABI	AGRUPTRAB	AGRUPVARDEPE
82	2.00	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1
83	2.00	2	1	1	4	1	1	1	3	3	1
84	2.00	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
85	2.00	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
86	2.00	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1
87	3.00	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2
88	2.00	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1
89	3.00	2	1	4	5	2	1	2	4	3	2
90	3.00	3	2	3	4	2	2	2	5	3	2
91	3.00	5	3	4	4	3	3	1	3	4	2
92	4.00	4	2	3	4	2	2	3	5	4	3
93	3.00	3	2	2	3	2	4	1	3	3	2
94	4.00	4	2	4	4	3	2	3	5	4	3
95	3.00	2	1	3	3	1	3	1	3	4	2
96	4.00	2	1	2	4	1	2	3	5	4	3
97	3.00	2	1	2	3	1	3	1	3	4	2
98	4.00	2	2	2	3	2	2	3	5	4	3
99	4.00	2	1	2	4	1	4	1	3	4	3
100	4.00	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3
101	3.00	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
102	3.00	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2
103	3.00	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2
104											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

ANEXO 5. Autorización de la empres



CONSORCIO RUMAGE S.A.

R.U.C. 20447752396

EMPRESA DE ALQUILER DE MAQUINARIA PESADA, MINERIA, CONSTRUCCION, OBRAS CIVILES, MOVIMIENTO DE TIERRA Y OTROS.

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Gerente General

Rufino Mamani Gemio

Por medio del presente documento autorizo al Bach. Vidal Vargas Ticona Identificado con D.N.I. N° 70065001 y a la Bach. Johana Bianca Quispe Salas identificado con D.N.I. N° 73706908 para el desarrollo de su investigación titulada "La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONSORCIO RUMAGE S.A., Quiaca, Puno, 2021" que se sustentará la tesis en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. Contribuyendo con la investigación y ampliando el conocimiento en base al resultado obtenido.

Se expide el presente documento para los fines que crea conveniente.

Juliaca, 10 de septiembre del 2021

A handwritten signature in blue ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text 'CONSORCIO RUMAGE S.A.', 'Rufino Mamani Gemio', 'DNI. 02535531', and 'GERENTE'.

ANEXO 6

INSTRUMENTO

Cuestionario que mide la Capacitación

El presente instrumento cuenta con una serie de interrogantes que permitirán medir el nivel de Capacitación en la empresa. CONSORCIO RUMAGE S.A., Quiaca, Puno, 2021. Por tanto, requerimos su apoyo en dar respuesta a cada una de las interrogantes en función a su percepción.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las interrogantes y marque con una “X” en el casillero que considere usted correspondiente en función a su percepción. El rango de respuestas es el siguiente:

(1) Nunca	(2) Muy pocas veces	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
-----------	---------------------	-------------------	------------------	-------------

Se agradece su participación, ya que contribuirá a una mejora en la empresa.

Nº	DIMENSIÓN 1: Conocimientos	1	2	3	4	5
1	¿El personal operativo de la empresa CONSORCIO RUMAGE SA? cuenta con experiencia previa en la explotación aurífera?					
2	¿La Empresa desarrolla actividades mineras en el modelo socavón?					
3	¿El personal está capacitado para desarrollar operaciones mineras de perforación?					
4	¿Se clasifican las rocas mineras que contienen minerales?					
5	¿Las rocas con pirita es donde se encuentran los minerales preciados?					
6	Los pozos de relave se encuentran fuera de la unidad minera.					
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de habilidades					

7	¿El personal desarrolla habilidades de pensamiento analítico?					
8	¿Los colaboradores tienen conocimiento de salud ocupacional?					
9	¿Los jefes escuchan las sugerencias que proponen los trabajadores?					
10	¿La empatía se fomenta entre trabajadores?					
11	¿Los equipos de trabajo cumplen con responsabilidad las metas de producción programada?					
12	¿Los trabajadores desarrollan sus tareas con compañerismo?					
13	¿Considera usted que los supervisores tienen capacidad para resolver problemas en interior mina?					
14	¿La comunicación que desarrollan los jefes se expresan con pensamiento analítico?					
15	¿Los colaboradores se expresan con pensamiento analítico ante los supervisores?					
16	¿Se escuchan las opiniones de los servidores en materia minera?					
DIMENSIÓN 3: Competencias						
17	¿Las decisiones de gerencia se realizan con acuerdo mutuo con los ingenieros de minas?					
18	¿Las decisiones operativas se coordinan con el residente de mina?					
19	¿Los operadores de maquinaria pesada están capacitados?					
20	¿Los jefes intermedios cuentan con habilidades en la toma de decisiones para hacer seguimiento de vetas mineras?					
21	¿Los supervisores demuestran sus habilidades para la extracción de minerales?					
22	¿El área de mantenimiento desarrolla los servicios rutinarios y extraordinarios de control?					
23	¿El jefe de mantenimiento supervisa constantemente la manipulación de maquinarias?					
24	¿Los obreros de la mina mantienen actitud positiva para lograr las tareas?					
25	¿En el proceso operativo se resuelven los problemas inmediatamente?					
DIMENSIÓN 3: Objetivos						

26	¿Los resultados de la empresa tienen un margen de ganancia alta?					
27	¿Las actividades diarias se programan de forma consensuada?					
28	¿Se cumplen las metas de producción minera?					
29	¿Se cumplen las metas con el propósito de mejorarlos?					
30	¿Los valores de empatía son practicados por los servidores?					

Cuestionario que mide el desempeño laboral

El presente instrumento cuenta con una serie de interrogantes que permitirán medir el nivel de desempeño laboral en la empresa. CONSORCIO RUMAGE S.A., Quiaca, Puno, 2021. Por tanto, requerimos su apoyo en dar respuesta a cada una de las interrogantes en función a su percepción.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las interrogantes y marque con una “X” en el casillero que considere usted correspondiente en función a su percepción. El rango de respuestas es el siguiente:

(1) Nunca	(2) Muy pocas veces	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
-----------	---------------------	-------------------	------------------	-------------

Se agradece su participación, ya que contribuirá a una mejora en la empresa.

Nº	DIMENSIÓN 1: Calidad de servicio	1	2	3	4	5
1	¿La empresa realiza actividades con el propósito de lograr mayor productividad?					
2	¿Los colaboradores se preocupan en alcanzar los resultados de la empresa?					
3	¿Usted cree que los objetivos de la empresa involucran a los trabajadores?					
4	¿Las tareas son ejecutadas de acuerdo a los propósitos deseados?					
5	¿Los trabajadores demuestran eficiencia en su trabajo?					
6	¿La efectividad externa es un factor primordial para la empresa?					
7	¿Los colaboradores están interesados en satisfacer las expectativas de la empresa?					
8	¿El ambiente laboral se desarrolla con compañerismo?					
9	¿Existe un equipo de profesionales especializados para la supervisión?					
10	¿Los recursos utilizados para la extracción solo son las maquinarias?					

	¿Los supervisores verifican el buen estado de las maquinarias para evitar accidentes?					
11	DIMENSIÓN 2: Competencias Profesionales					
12	¿Los colaboradores toman decisiones para evitar accidentes en el socavón?					
13	¿Los rasgos influyen en tu trabajo?					
14	¿Cree que los valores influyen en una empresa?					
15	¿Las características individuales son primordiales en el desempeño laboral?					
16	¿Los colaboradores tienen conocimiento de la manipulación de maquinarias?					
17	¿Las habilidades son utilizadas de acuerdo a la tarea encargada?					
18	¿Los colaboradores y supervisores realizan su trabajo con mucha actitud y entusiasmo?					
19	¿Los colaboradores trabajan con mucha actitud de acuerdo a su profesión?					
20	¿La capacidad de mando de los supervisores influye en su trabajo?					
	DIMENSIÓN 3: Habilidades interpersonales					
21	¿Los supervisores escuchan y toman en cuenta los reclamos de sus trabajadores?					
22	¿Los supervisores demuestran respeto y tolerancia hacia sus colaboradores?					
23	¿El área de recursos fomenta la empatía entre trabajadores?					
24	¿Los supervisores verifican la concreción de las rocas antes de ser perforadas?					
25	¿Los ingenieros encargan tareas claras y comprensibles?					
26	¿Los supervisores demuestran coherencia en las órdenes establecidas?					
	DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo					
27	¿Los trabajadores demuestran compromiso con las metas de la empresa?					
28	¿Los colaboradores cooperan en sus tareas encomendadas?					
29	¿Existe compañerismo en el área operativa?					
30	¿El espíritu de equipo ayuda a cumplir las metas de la empresa?					

Anexo 7: Validación de expertos



Observaciones: SI APLICA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ

DNI: 23833025

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

DR. EDWIN ARCE ALVAREZ

DNI 23833025

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Observaciones: SI APLICA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR

DNI: 10122038

Especialidad del validador: INVESTIGADORA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

DRA. TERESA NARVAEZ ARANIBAR

DNI 10122038

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Observaciones: APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg. Ediht G. Rosales Dominguez. DNI: 25703679

Especialidad del validador: Investigador

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

DRA. EDIHT GEOBANA ROSALES

DOMINGUEZ

DNI:25703679

Firma del Experto Informante.

Especialidad

ANEXO 8 Figuras

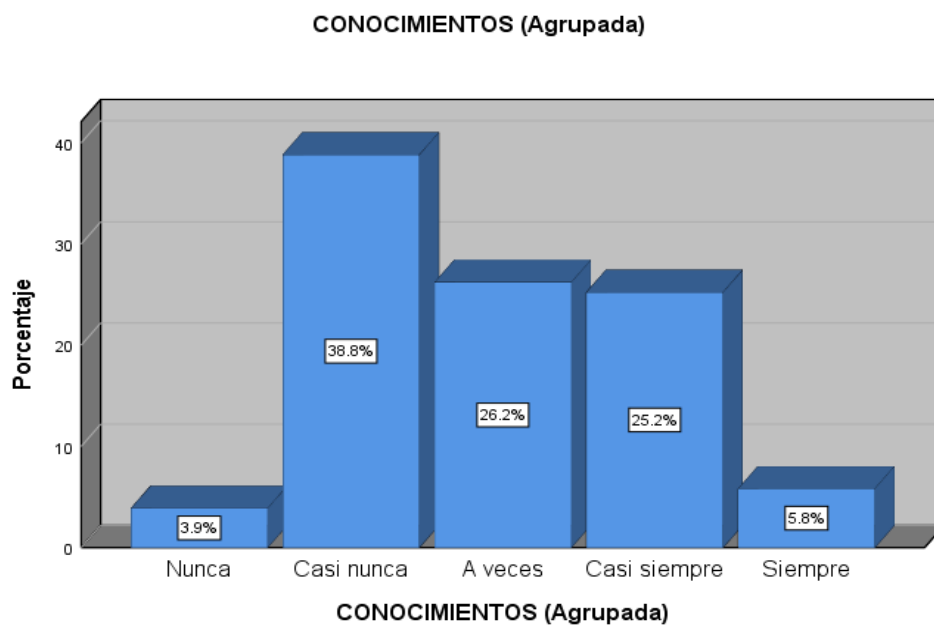


Figura 1
Conocimientos (Agrupada)
Fuente: Los investigadores

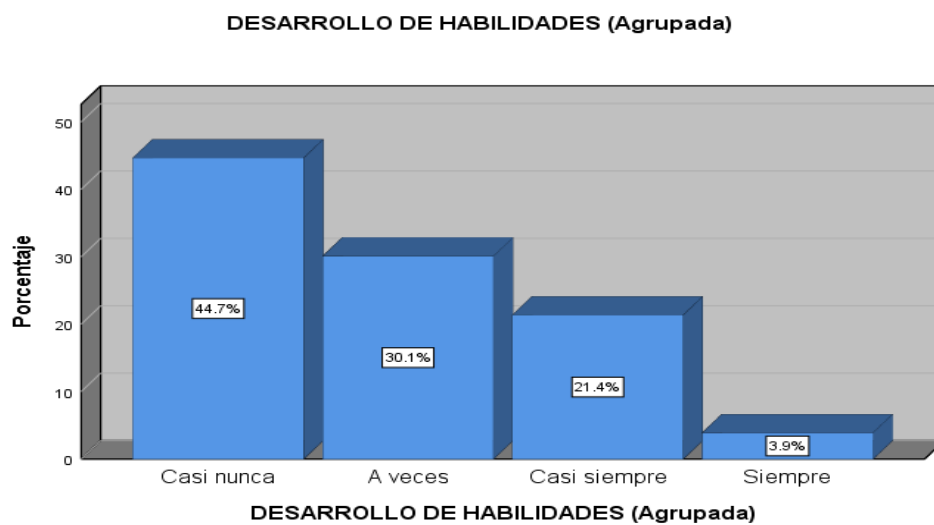


Figura 2
Desarrollo de habilidades (Agrupada)
Fuente: Los investigadores

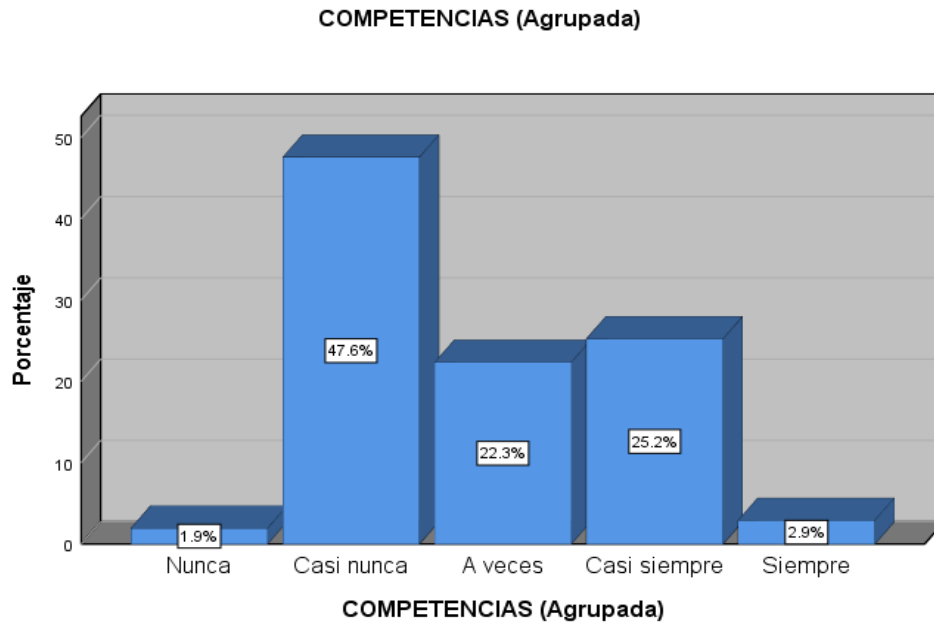


Figura 3
 Competencias (Agrupada)
 Fuente: Los investigadores

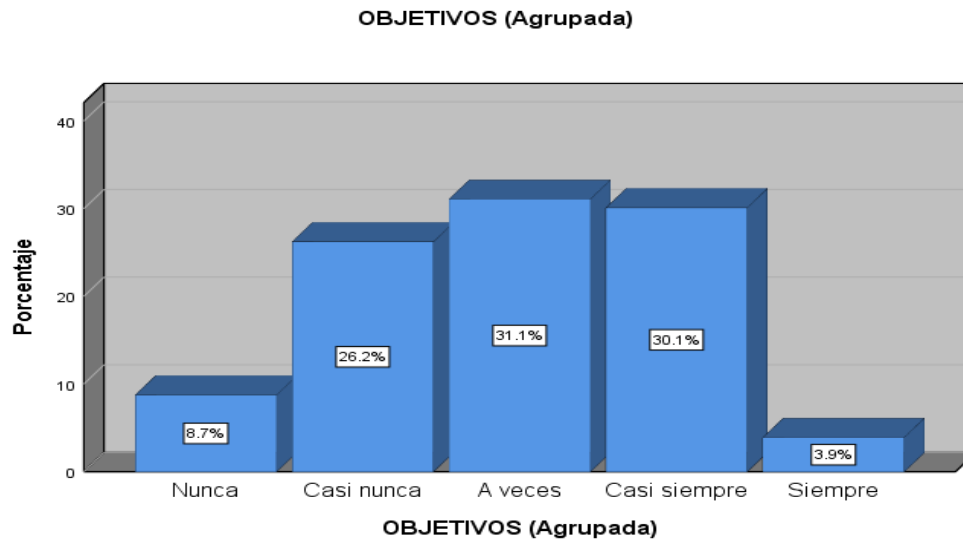


Figura 4
 Objetivos (Agrupada)
 Fuente: Los investigadores

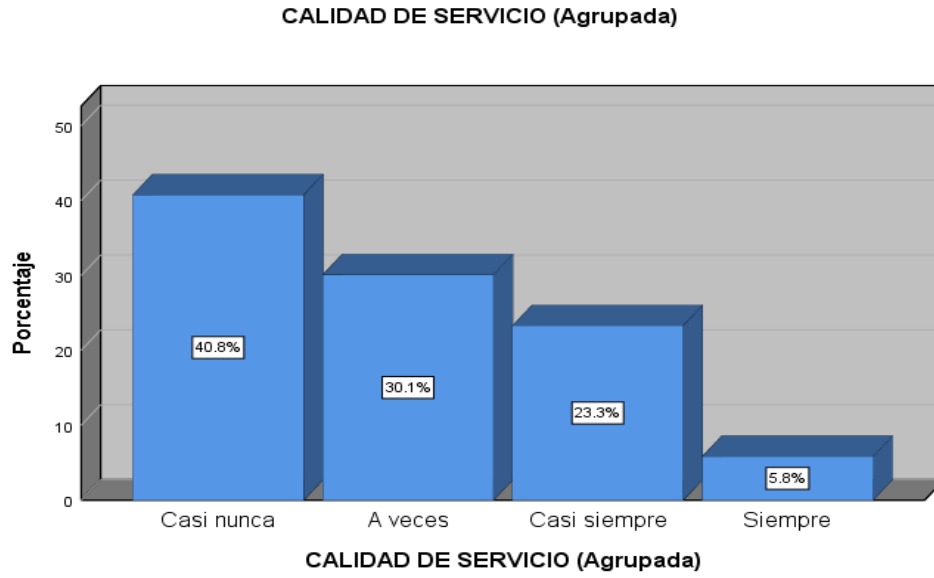


Figura 5
 Calidad de servicio (Agrupada)
 Fuente: Los investigadores

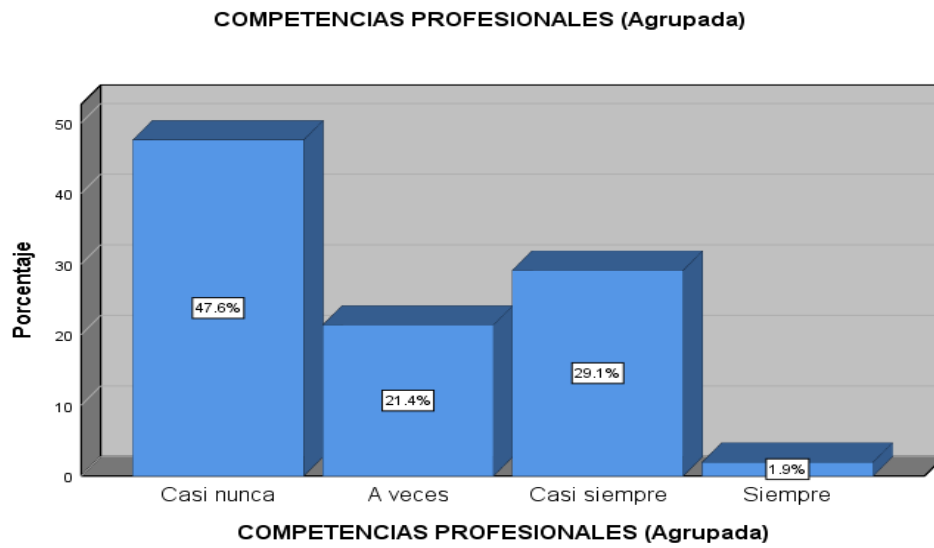


Figura 6
 Competencias profesionales (Agrupada)
 Fuente: Los investigadores

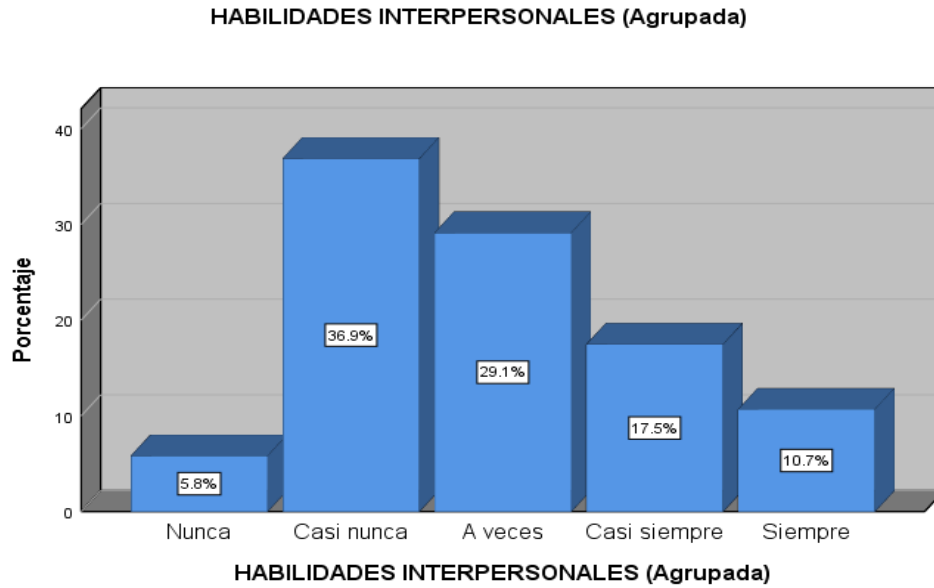


Figura 7
 Habilidades interpersonales (Agrupada)
 Fuente: Los investigadores

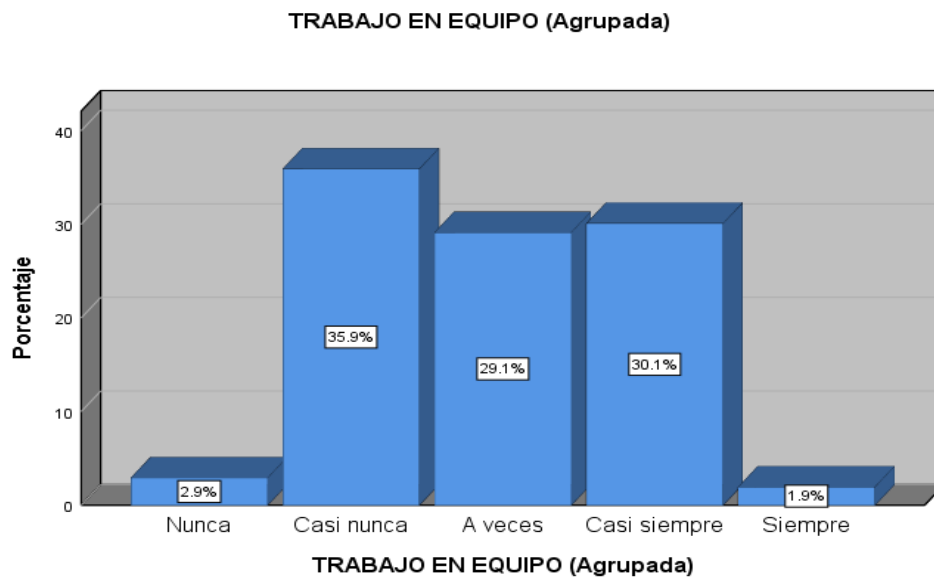


Figura 8
 Trabajo en equipo (Agrupada)
 Fuente: Los investigadores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARCE ALVAREZ EDWIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Rumage S.A., Quiaca - Puno, 2021", cuyos autores son QUISPE SALAS JOHANA BIANCA, VARGAS TICONA VIDAL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Febrero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARCE ALVAREZ EDWIN DNI: 23833025 ORCID 0000-0003-3495-2950	Firmado digitalmente por: ARCEAL12 el 20-02-2022 23:18:52

Código documento Trilce: TRI - 0289962