UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Espinoza Agüero, Juan Francisco (ORCID:0000-0002-3534-4343)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

PIURA — PERÚ

2020

Dedicatoria:

Esta tesis se la dedico a Dios, a mi padre a mi madrecita, esposa y a mis hijos, que siempre fueron mi luz de guía para seguir adelante y pueda cumplir con mis metas trazadas.

Agradecimiento:

Agradezco a mi familia; al profesor y asesor de la Universidad César Vallejo, Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner. por ser la guía que me permitió alcanzar la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula……i

Dedicatoria……ii

Agradecimiento……..…iii

Índice de contenidos……..iv

Índice de abreviaturas……v

Índice de tablas…….....vi

Índice de figuras……..…..vii

Resumen……..…..viii

Abstract……...ix

I. INTRODUCCIÓN 1

II. MARCO TEÓRICO 6

III. METODOLOGÍA 13

3.1. Tipo y diseño de investigación 13

3.2. Variables y operacionalización 13

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis 14

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 15

3.5. Procedimientos 16

3.6. Métodos de análisis de datos 16

3.7. Aspectos éticos 16

IV. RESULTADOS 17

V. DISCUSIÓN 22

VI. CONCLUSIONES 24

VII. RECOMENDACIONES 25

Referencias 26

Anexos……..……32

Índice de abreviaturas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ODS: Objetivo de Desarrollo Sostenible

ESAN: Escuela Superior de Administración y Negocios

SENATI: Servicio Nacional de Adiestramiento en trabajo Industrial

Índice de tablas

Tabla 1. Fiabilidad 17

Tabla 2.VI. Capacitación y Entrenamiento 18

Tabla 3. VD. Competencias..... 19

Tabla 4. Relación de variable independiente con la variable dependiente 20

Tabla 5. Fiabilidad de prueba piloto 60

Índice de figuras

Figura 1. Capacitación y entrenamiento 18

Figura 2. Competencias 19

Resumen

La investigación tuvo como objetivo. Determinar la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión con las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019. El tipo de investigación fue correlacional, con un diseño fue no experimental y transversal. Resultados y Conclusión: El nivel del factor de capacitación y entrenamiento, es regular, donde se denota que un 31.3% de colaboradores quienes manifiestan que es deficiente, malo y regular; mientras el 68.7% confirma que es bueno y óptimo; el nivel de las competencias, es regular, donde se denota un 37.5% de colaboradores quienes manifiestan que es deficiente, malo y regular; mientras el 62.6% confirma que es bueno y óptimo; la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019, es directa, en un 84%; la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión es significativa en las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019, en un 840, al nivel 0,01 (bilateral).

Palabras claves

Capacitación, Entrenamiento, Competencias

Abstract

The investigation was aimed at. To determine the relationship of training and training in a truck simulator with the skills of the collaborators of the Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019. The type of research was correlational, with a design that was non-experimental and transversal. Results and Conclusion: The level of the factor of education and training is regular, where 31.3% of employees denote that they are deficient, bad and regular; while 68.7% confirm that it is good and optimal; the level of the competences is regular, where 37.5% of collaborators are denoted who declare that it is deficient, bad and regular; while 62.6% confirm that it is good and optimal; the relationship of the training and training in truck simulator and the skills of the collaborators of the Miski Mayo Mining Company, Sechura 2019, is direct, it is 84%; The ratio of training and training in the truck simulator is significant in the skills of the collaborators of the Miski Mayo Mining Company, Sechura 2019, is a, 840, at the 0.01 level (bilateral).

Keywords

Training, Coaching, Competencies

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, como consecuencia de la rápida integración y los cambios socioeconómico y tecnológico, junto a la necesidad de ser parte de las oportunidades, exige una continua adaptación de políticas, reconociendo cada día más que las habilidades de los individuos, el invertir en educación y formación, componen la clave del desarrollo socioeconómico e incrementando productividad e ingresos, permitiendo la participación de todos en los demás sectores de la sociedad (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El impulso de las competencias es reconocido como una prioridad mundial fundamental por las instituciones externas, que requieren unir esfuerzos para asegurar los sistemas de fortalecimiento de las competencias a fin de coadyuvar la obtención de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS 2030 (OIT, s.f.).

A partir de ahí la capacitación es un elemento primordial que suministra a los trabajadores mejoras en sus competencias, permitiendo aperturar oportunidades para su desarrollo al interior de la organización. Para algunas empresas la capacitación es un proceso continuo que inicia a partir de inducción; posteriormente viene el proceso que determina las necesidades concretas de capacitación para los colaboradores (Conexión Esan, 2016).

También, la permanente capacitación se esquematiza en un aspecto que influye de manera directa en el desarrollo de las organizaciones, pues abastece de herramientas esenciales con relación a competitividad y rendimiento en los procesos de producción (Jamaica, 2015).

El entrenamiento es la forma que poseemos de desplegar velozmente las aptitudes y habilidades. Un excelente entrenamiento de nuestros colaboradores va a crear diversos beneficios integrales en la empresa que casi siempre son desapercibidos, debido a que no cuentan con un adecuado plan estratégico a medio y/o largo plazo. Los beneficios son: dispone al personal para producir de manera rápida las funciones, ofreciendo oportunidades de mejora y ejecutar nuevas tareas,

cambio de actitud, el clima se convierte más satisfactorio para todos y menos accidentes y lesiones (Pico, 2020).

Por su parte, Carmen Moreno, directora de la OIT, consideró que la capacitación es una variable crítica e importante, destacando que debe darse antes y durante el trabajo y que uno de los elementos importantes a considerar es la capacitación técnica, que requiere ser fortalecido, debido a que aquellos países que han invertido en ello, han progresado más (Canal N, 2015).

Por lo que la capacitación significa un papel fundamental para alcanzar tareas, pues es un proceso por el cual los colaboradores obtienen conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el ambiente laboral y desarrollar el trabajo otorgado. En donde la única constante es el cambio, lograr el beneficio en la enseñanza continua es una oportunidad para conservar su presencia en la empresa y desplegar e innovar en los procesos de trabajo (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018).

Por otro lado, se afirma que el ser humano es un ser de constante aprendizaje, donde en la etapa profesional de su desarrollo la capacitación y el adiestramiento ofrecen formas de educación continua, mediante las cuáles se adquieren conocimientos, habilidades y se desarrollan competencias que son fundamentales para lograr la eficacia y la excelencia en la realización de tareas, funciones y responsabilidades. La capacitación es un proceso educativo estratégico que investiga modificar actitudes y fortalecer perfiles, como nueva cultura laboral de capacitación continua para prosperar el nivel de vida de los individuos (Forbes México, 2019).

Es así que, en el sector minero, a pesar de la extensa prudencia y decrecimiento del sector minero, la inversión para fortalecer las competencias de los ejecutores, continúa incrementándose y es ahí que nace la justificación de los simuladores avanzados de capacitación parte de un todo en las operaciones mineras que aumenta cada vez más a nivel general, aprobando la inversión como la tecnología necesaria para afinar las habilidades de los colaboradores e

incrementar la base de competencias de las poblaciones contiguas, donde los operadores cada día reconocen los beneficios que la simulación ofrece a las operaciones mineras (Thoroughtec, 2020).

En Chile, se integraron a la minera Pucobre en Atacama, dos simuladores para entrenamiento de operadores versión “full cabin” del camión MT65 y del cargador frontal Scooptram ST18 de Epiroc, siendo valioso aporte a la capacitación, permitiendo usar tecnología de punta y reducir horas de trabajo, debido a que hace algunos años esta labor se realizaba en terreno (Portal Minero Chile, 2019).

En el Perú, en el 2015, el Instituto de Educación Superior Tecnológica Tecsup, presentó un simulador de camión minero de alta gama, para entrenar operadores en el manejo de camiones mineros, debido a que los operadores de maquinaria pesada han sido formados en gran porcentaje de forma empírica, buscando con su capacitación por medio del simulador, un incremento del 20% en la productividad en la operación de un proyecto minero y es que la tecnología utilizada en los simuladores despliega un entrenamiento de un 95% de sensación de realidad, preparando en condiciones casi reales; enfrentarse a situaciones no programadas como: choques, incendios, lluvias, entre otro (Tecsup, 2015).

También, la tecnología de los simuladores incluye un software, controles y sensores que admitirían desafiar los diversos contextos de operación de los equipos, de forma que el operador se plasme retando a un contexto lo más real posible. Las alarmas, señalando malas operaciones, demandas del operador, las mismas acciones que si estuviera en el equipo. Los simuladores, suministrarían un registro de los estándares que van desempeñando los operadores. Al manipular un simulador para capacitar, exponen que no existe la necesidad de comprometer los planes de producción, en cuanto sus operadores consiguen las habilidades que se requieren (Construcción Minera y Energía, 2016).

Por el rubro (minero), donde el producto es el mismo en todos los yacimientos, nacen permanentemente necesidades de capacitación en búsqueda de la eficacia en la producción y la disminución de sus gastos de operación para así lograr

ventajas competitivas, mejorando la gestión, conocimientos y aprovechamiento de los recursos y desarrollo de personas (Alderete, 2017).

Virtual reality mining training as a simulator is a suitable option as a tool for workers who drive large-scale trucks and can do it safely (Tecknotrove, 2020).

A good new option is simulation software for a modern heavy hauler in a mining area, interacting with a simulated electric rope shovel, version 2.0 that comes with advanced enhancements to support operator training, which also includes 3D modeling of the tow truck and dashboard, and finally there are new controller indicators associated with tire management and poor operating practices (Simlog, 2020).

La minería afronta diversos retos para estar vigente de forma competitiva y sustentable en el largo plazo, donde el poder tener el recurso humano con la calificación estimada y en el tiempo apropiado necesario para las empresas mineras y para los trabajadores de servicios, debido a que operan en contextos de alta productividad. Capacitar, entrenar y asesorar en este escenario es fundamental y apreciable para coadyuvar en el desarrollo personal, otorgándole conocimientos técnicos, teóricos y prácticos y despliegue su labor de la mejor forma, y generar valor y eficiencia a la compañía (Mercado, 2016).

En la empresa Compañía Minera Miski Mayo existen algunos colaboradores que cometen ciertos errores lo que genera un bajo rendimiento productivo y vida útil del camión por problemas relacionados a habilidades y destreza en la conducción del camión; pues algunos proceden de la zona de influencia como agricultores y pescadores.

Por lo antes mencionado, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019?

Los aspectos importantes que justificaron la investigación es que dentro de la industria minera en la cual puede presentarse múltiples peligros, Bnamericas (2019), menciona que la capacitación en simulación puede relacionarse con las competencias, generando rápidamente un método importante para mejorar las mismas como la habilidad y el conocimiento del operador en la mina, permitiéndole practicar muchas de esas habilidades antes de ser colocados en un circuito de producción, teniendo una mejor comprensión y conocimiento de la máquina real; asimismo, International Mining (2020), afirma que al tener una plataforma de datos de operador confiable que brinda una vista de datos real e integral para acercarnos a nuestros operadores y discutir las necesidades de desarrollo de capacitación, donde análisis que antes tomaba días o semanas, ahora toma minutos, la integración de sistemas de datos dispares con datos generados por el simulador proporciona una plataforma única y poderosa para la planificación del desarrollo de la fuerza laboral.

Para poder responder a la interrogante, se diseñó como objetivo general: Determinar la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión con las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019; con sus objetivos específicos: Determinar el nivel de la capacitación y entrenamiento en simulador camión de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019; Determinar el nivel de las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019 y; establecer la relación existente entre la capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019.

Finalmente, se proyectó la siguiente hipótesis general: La relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión es directa y significativa con las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes relacionados que se trabajó a nivel internacional, tenemos a Rojas (2018) en la investigación “Capacitación y desempeño laboral”. Tuvo por objetivo: Determinar la relación de la capacitación con el desempeño. La investigación fue descriptiva. Concluye que, se identificó que los componentes de capacitación no cubren las necesidades de la empresa sin tener resultados novedosos y sobre todo positivos; no existe un plan de capacitación apropiado, sin una programación de fechas, temas, métodos, beneficiados y especialistas en los temas de crecimiento personal y técnico-profesionales.

Nyateka (2017) on the research “An evaluation of the role and effectiveness of simulation-based learning in the occupational health training of construction apprentices” Concludes that, using simple, hands-on simulations has been confirmed to bring learning benefits for new or novice construction partners. It should be noted that the proposals that were created not only challenge the training paradigm that is currently being provided, but also determine the aspects that can optimize training. By means of the type of learning styles proposal, it provides a way to follow in relation to how the appropriate training strategies can be chosen, in the same way, with the simulation learning tools, it is effectively used and integrated into the training. Overall, the results provide support for improving and revolutionizing education and training through the use of more progressive, experience-based interactive training strategies to complement prevailing traditional direct instruction methods.

Rosli (2017) on the research “The impact of soft skills training and development using time space learning on work performance”. Concludes that, The study analyzed a questionnaire to study the competencies of the managers of various organizations that carried out the training program for a few months based on the methodology of "learning of the space of time"; not consecutively, but with a time interval, to study the "space effect" of learning, determining the soft skills of acquisition significantly influence the work performance of employees in 79%; the methodology developed has a positive impact on the acquisition of social skills by 51%; and the effectiveness of the coach positively influences the acquisition of soft

skills by 24%; confirming that soft skills have a mediating effect between training methodology and job performance, the results also highlighted the urgency of identifying the most effective training methodology to add the soft skills training of employees in an organization, in order to achieve the best return on investment.

Saavedra (2017) en la investigación “El efecto del programa de entrenamiento de habilidades conductuales”. Se concluye que, la entrega de programas de prevención permitiría disminuir los porcentajes de niños violentados sexualmente, contando con estrategias y técnicas, habilidades y herramientas para impedir estos contextos, o para proceder de forma adecuada frente a las mismas.

Parra y Rodríguez (2015) en su artículo “La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones”. Tuvo como objetivo: Revisar el resultado de la capacitación en la calidad. Concluye que la capacitación influye de manera directa en la prueba.

González (2017) en la investigación “Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción”. Tuvo como objetivo: Proponer una estrategia en gestión de capacitación. El estudio tuvo un enfoque mixto. Concluye que, en relación al proceso de capacitación, lo fundamental es que se entiende que una apropiada gestión de la capacitación se transforma en un factor de promoción para promover mejoras en las competencias de los involucrados en estas acciones.

Los antecedentes a nivel nacional, tenemos que Huamán (2019) en el estudio “Influencia de Programa de Entrenamiento Físico Militar”. Tenía como objetivo: determinar la influencia del programa de entrenamiento físico militar. La investigación fue de tipo correlacional, descriptivo no experimental. Se concluye que, no existe información para aseverar que el Programa influya de manera positiva.

Romero (2019) en la investigación “Simulador virtual y logro competencias en los alumnos del II semestre de la carrera soporte y mantenimiento de equipos de

computación Senati Huaraz". Tuvo como objetivo: determinar de qué manera influye el simulador VirtualBox en el logro de las competencias. Concluye que, en la competencia personal social no hay diferencias significativas. Para la actividad de ensamblaje en la etapa final de computador mantienen diferencias significativas a favor del grupo experimental y para la competencia social en 0.401 convirtiéndola no significativa.

Cerna y Martínez (2019) en la investigación "Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. 2019". Tuvo como objetivo: Identificar cómo se presentan las Competencias Laborales. La investigación fue de tipo básica y descriptiva con un diseño no experimental. Se concluye que, existe un bajo nivel de competencias laborales en los administrativos y; existe con un porcentaje mayoritario de 64%, se denota un 36% con nivel medio y nadie manifestó un nivel alto.

Yllesca (2018) en la investigación "Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017". Tuvo como objetivo: Determinar la relación entre las variables. La investigación fue descriptiva, básica, correlacional y no experimental - transversal. Se concluyo que, existe relación significativa entre las variables. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada indicando que la capacitación esta al mismo nivel de las competencias de los trabajadores.

En relación a las bases teóricas, la variable independiente capacitación y entrenamiento, Alles (2010), la define como aquellas actividades de formación organizadas, universalmente como un modelo de curso, con fechas y horarios y objetivos establecidos y entrenamiento: como un proceso de aprendizaje en el que obtienen competencias y conocimientos ineludibles a fin de lograr objetivos determinados en relación a la visión y la misión de la organización, metas de negocios y los requerimientos de la posición que el colaborador desempeña en la actualidad o se aguarda que va a conquistar en el futuro.

Rodriguez (2010) detalla que la capacitación es un aporte concreto incalculable a las empresas modernas, pues las actividades de capacitación se sitúan en el proceso y acciones de la en camino de la profesionalización.

Dressler y Varela (2011) describe que el análisis de necesidades de capacitación es una función que enredan el trabajo de capacitación, decidiendo si la capacitación es la solución a las dificultades, y que es probable que el rendimiento disminuya y no se deba a la falta de capacitación sino a otros componentes como fallas en los estándares establecidos.

Fernández, Ramírez y Díaz (2008) confirma que la capacitación es fundamental porque integra la empresa, estructurando propuestas que generen crecimiento y competitividad; asimismo, debe ser estructurado y respaldado por la alta dirección para asegurar la preparación de su personal.

Abdala (2001) menciona que la capacitación trae beneficios en medio de una globalización determinante debido a que para lograr la competitividad se despliegan estrategias de acuerdo al nivel de otras organizaciones, es por ello que el recurso humano, es un componente que tiene más relevancia, se debe proyectar la capacitación como una manera de competencia que genere valor.

Paredes (1994) afirma que el brindar otras habilidades a través de la capacitación será el medio más limpio para incrementar productividad y salarios; confirmando lo antes mencionado que un eficiente aprovechamiento de los recursos se puede realizar a través de la capacitación efectiva.

Guimaraes (2015) resalta que la capacitación se ha convertido en una de las herramientas trascendentales para mejorar la competitividad de entidades, fortaleciendo su cohesión institucional, respondiendo, así, a retos que plantean la globalización y la tecnología.

Asimismo, las dimensiones, de capacitación y entrenamiento, Alles (2010), las desglosa de la siguiente manera, la capacitación, debe constituir una transmisión

de conocimientos y/o competencias de forma organizada, planificada y evaluable; como también, el entrenamiento involucra transferencia de información: aumenta el conocimiento de las personas, desarrollo de habilidades: mejorar habilidades y destrezas, desarrollo de actitudes: modifica comportamientos y el desarrollo de conceptos: eleva el nivel de abstracción.

Por otro lado, en relación a la variable competencias laborales, Spencer y Spencer (1993), citado por Alles (2006), precisan que las competencias como una característica profunda en la persona que está concerniente de manera causal con un patrón de efectividad y/o con una performance privilegiada en un contexto.

SERVIR (2016) de acuerdo al Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil se define a las competencias como aquellas características individuales reflejados en comportamientos observables para el desempeño laboral exitoso.

La Organización Internacional de Trabajo (2012) la define como la capacidad efectiva para realizar con éxito una actividad laboral identificada con anticipación.

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (2003) recalca que las competencias es la habilidad para desempeñar un conjunto de actividades de manera competente.

Blanco (2007) determina que las competencias son el conjunto de comportamientos que se relacionan con un buen desempeño laboral, por lo que se debe considerar un lineamiento estratégico organizacional, porque son conocimientos vitales para lograr la misión y objetivos productivos.

Para Gonzales (2013) la competencia laboral es una capacidad existente e identificable, en tres enfoques: primero considera la competencia para la capacidad de ejecución de tareas; segundo las actitudes y capacidades personales del individuo y tercero que tiene la forma holística, relacionando los dos primeros.

Iglesias, Tejedo y Lobato (2010) establecen que la gestión de competencias, se traza en evaluar las habilidades personales demandadas de manera concreta para un puesto de trabajo.

Moreno (2003) las competencias se encuadran dentro de un escenario de la organización y pueden anexar a sus prácticas, políticas, sistemas y procesos para coadyuvar a motivar y afirmar al personal para que su desempeño y por ende optimizar la calidad.

Escobar (2005) señala que para concretar lo antes mencionado, se ha aumentado en unos años el número de empresas interesados en evaluar a sus colaboradores, más que por el cumplimiento de los trabajos, por las competencias que estos sean capaces de demostrar en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a las dimensiones de las competencias, Chiavenato (2017), resalta el modelo Bosch: modelo de competencias. El modelo define diez (10) competencias las más importantes, luego de varias reuniones observando el desempeño de cada persona, siendo, 1. Visión de negocio: para acomodar la organización a las evoluciones de tendencias, conservar una visión renovada sobre el mercado, tener bien en claro lo que significa y consiste la misión, sus objetivos, haciendo uso de los recursos tanto internos como externos; 2. Disposición a las ganancias: para que los accionistas de las empresas lideren en base a resultados, trabajar en planificación estratégica, evaluar o transformar la dirección habitualmente; 3. Espíritu emprendedor: teniendo claro tanto el medio como el fin para lograrlo; 4. Generador de cambios: influyendo con ideas en la empresa y los individuos, provocar la meditación en los contextos que se conocen, resistencia al cambio, desafiar incertidumbres y faltas procedentes de nuevos retos, arrancar prototipos y experimentar con medidas innovadoras; 5. Entrenamiento con líderes: para ser modelo de principios éticos y dar confianza al equipo, preparar equipos para enfrentar desafíos, aprovechar lo mejor de cada colaborador, alcanzar las metas en un ambiente de motivación y compromiso; 6. Mediador: para moderar y coadyuvar en las actividades del equipo; 7. Motivador: para conservar el entusiasmo, situar con anticipación los retos del equipo a las metas de la

organización, brindar operunidades, vigilar el ambiente y las prioridades como tanto en lo personal como profesional, recompensar de manera clara y justa; 8. Comunicador: para conservar el grupo al día y envuelto con el negocio, repartiendo información e ideas desde el nivel superior hasta el inferior, reciprocidad de datos e infromación con transferencia, credibilidad y rapidez, percatarse al 100% que el participante comprenda; 9. Negociador: hacer uso del poder personal e influir en el ámbito institucional, ser asertivo y concluyente pero flexible, hacer uso de la multiplicidad de estilos y opiniones en favor de los objetivos de la empresa, desarrollar la intuición y el saber escuchar y; 10. Objetivo y veloz: para organizar la información y divulgarla en forma expedita, usar metodologías específicas de análisis.

Para la investigación, se consideró trabajar con la dimensión de generador de cambios; entrenamiento con líderes; Motivador; Comunicador y Negociador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: La investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) fue de tipo correlacional, porque permitió asociar el nivel de influencia entre las dos variables y sus dimensiones.

3.1.2. Diseño de investigación: Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) el diseño fue no experimental y, transversal; no experimental: porque no se procedió a alterar variables, sólo describirlas y luego analizarlas y; transeccional o transversal, recolectando en una sola ocasión, en un tiempo único.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente. Capacitación y Entrenamiento

Son actividades de formación estructuradas y de aprendizajes en el que adquieren conocimientos para alcanzar objetivos en relación con la visión, misión y los requerimientos de la posición que la persona desempeña en la actualidad o en un futuro (Alles, 2010)

Variable dependiente. Competencias

Son una característica subyacente en el individuo que está relacionado con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación (Alles, 2006).

Definición operacional

Variable independiente. Capacitación y Entrenamiento

Es el desarrollo de una organización, planificación y evaluación de la capacitación; sumado a la transmisión y desarrollo de información y habilidades y conceptos en el entrenamiento.

Sus indicadores a desarrollar son: Planificación y organización de conocimientos y competencias; Evaluación de conocimientos y competencias;

Transmisión de información; Desarrollo de habilidades, Desarrollo o modificación de comportamiento y Desarrollo de conceptos.

La escala utilizada en los indicadores fue la ordinal.

Variable dependiente. Competencias

Es el proceso de generador de cambios, entrenamiento de líderes, motivación, comunicación y negociación.

Los indicadores para desarrollar son: Influencia; Reflexión y estimulación de asuntos; Persistencia en los cambios; Enfrentamiento a dudas y errores; Rompe paradigmas; Experimentación de soluciones innovadoras; Modelo de principios éticos; Confianza; Preparación de equipos; Aprovechamiento de lo mejor como persona; Alcance de resultados; Entusiasmo; Antepone desafíos de equipo; Cuidador del ambiente y las necesidades; Recompensa; Actualización e involucramiento; Comparte información e ideas; Transparencia en el intercambio de información; Credibilidad y rapidez; Aseguramiento de la comprensión; Poder para influir institucionalmente; Asertivo y convincente; Flexible; Diversidad de estilos y opiniones; Saber escuchar y; Desarrollo de la intuición.

La escala utilizada en los indicadores fue la ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: Es el conjunto de personas que habitan en un lugar. La población para la investigación es de 101 colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Criterios de inclusión

Colaboradores que laboran en las tres áreas siguientes: Operaciones mina, donde se inicia el proceso de extracción de estéril y mineral; la planta de proceso y la planta de secado, descarga.

Criterios de exclusión

Los que no hayan ingresado por la etapa de capacitación y entrenamiento en el simulador.

Los que no tengan más de un año laborando en la compañía minera Miski Mayo.

3.3.2. Muestra: Subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo. La muestra fue de 80 colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3.3. Muestreo: Para determinar la muestra se consideró un muestreo probabilístico con fórmula de población finita (Anexo 3).

3.3.4. Unidad de análisis: Los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta: Fue aplicada a los 80 colaboradores conociendo cómo las competencias (VD) fueron influenciadas por la capacitación y entrenamiento (VI).

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario: Para esta investigación, se diseñó 35 ítems para el cuestionario, incluyendo ambas variables, obteniendo así respuestas para los indicadores, dimensiones y por ende sus variables e hipótesis.

3.4.3. Confiabilidad y Validez

El instrumento fue sometido a la revisión de tres expertos, quiénes determinaron su validez; y sometido al análisis estadístico con el SPSS que, con la aplicación de una prueba piloto con muestra de 10 colaboradores, y 35 ítems de ambas variables, se obtuvo, un Alfa de Cronbach de ,885; es decir, que en un 88.5%, lo convierte en instrumento válido (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Se procedió a aplicar los instrumentos en la fecha y hora programada conforme a la reunión que se estableció con el jefe de recursos humanos, obteniendo los datos con el cuestionario, siendo tabulados por el programa SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se consideró el coeficiente correlación de Pearson con el programa estadísticos SPSS, el mismo que sirvió para la tabulación, diseño de tablas y figuras, análisis e interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fueron:

a) Responsabilidad: Se tuvo muy claro el manejo de los recursos de forma eficaz cuando se desplegaron las actividades.
b) Honestidad: Se tuvo en cuenta la priorización del fin colectivo y por ni un motivo el interés particular, y siempre se actuó de manera transparente.
c) Confidencialidad: Siempre llevamos en la mente, cumpliendo que lo más importante fue proteger la marca de la empresa, sobre todo fuera de ella.

IV. RESULTADOS

A continuación, exponemos la fiabilidad del instrumento y posteriormente resolveremos los objetivos.

Tabla 1. Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,998	35

Se muestra el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la población, el cual tiene un valor de 0.998, es decir, 99.8% con 35 elementos (ítems), lo cual señala que el instrumento aplicado es fiable.

Resolución de los objetivos específicos:

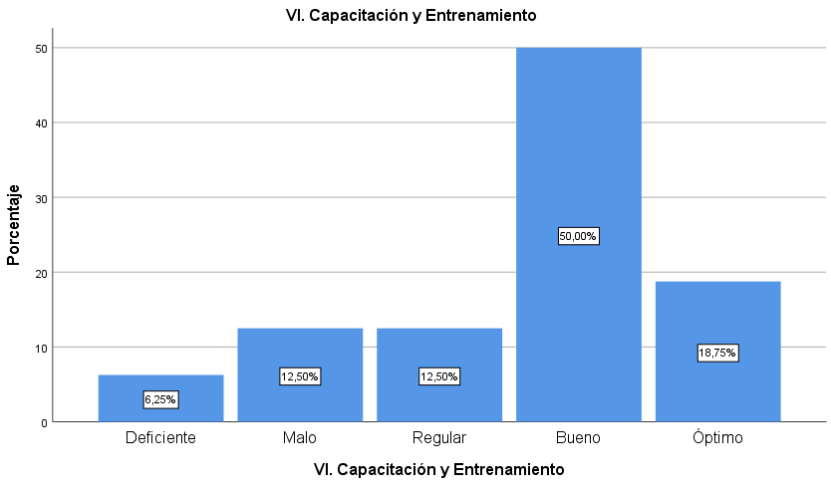
Objetivo específico 1.

Determinar el nivel de la capacitación y entrenamiento en simulador camión de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

Tabla 2.VI. Capacitación y Entrenamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
	Malo	10	12,5	12,5	18,8
	Regular	10	12,5	12,5	31,3
	Bueno	40	50,0	50,0	81,3
	Óptimo	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 1. Capacitación y entrenamiento



Del total de encuestados, el 31.3% manifiesta en que es deficiente, malo y regular el factor de capacitación y entrenamiento; mientras el 68.7% confirma que es bueno y óptimo. Por lo que podemos determinar que el nivel de la variable es media alta.

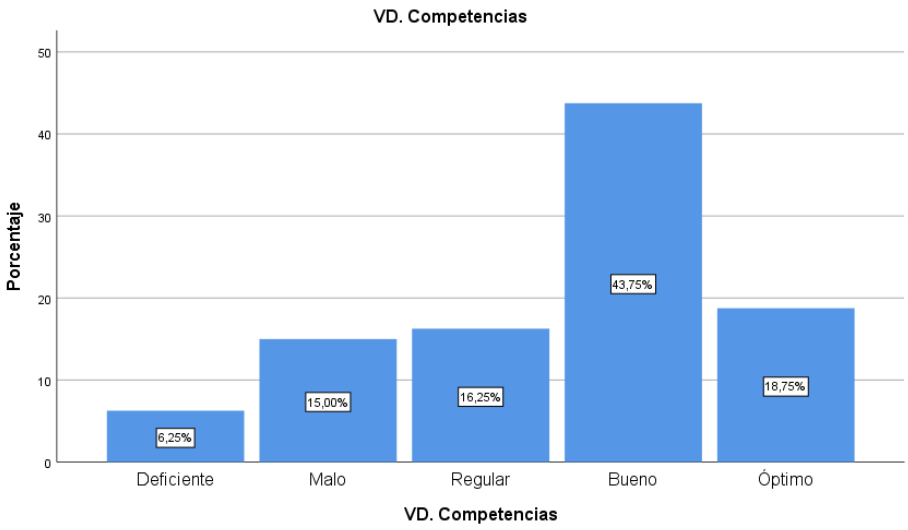
Objetivo específico 2.

Determinar el nivel de las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019.

Tabla 3. VD. Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
	Malo	12	15,0	15,0	21,3
	Regular	13	16,3	16,3	37,5
	Bueno	35	43,8	43,8	81,3
	Óptimo	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2. Competencias



Del total de encuestados, el 37.5% manifiesta en que es deficiente, malo y regular las competencias de los trabajadores; mientras el 62.6% confirma que es bueno y óptimo.

Objetivo específico 3.

Establecer la relación existente entre la capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019.

Tabla 4. Relación de variable independiente con la variable dependiente

		VI. Capacitación y Entrenamiento	VD. Competencias
VI. Capacitación y Entrenamiento	Correlación de Pearson	1	,840**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
VD. Competencias	Correlación de Pearson	,840**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

La relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019, es un 84%, es decir, directa.

Objetivo general

Determinar la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión con las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

Se determinó que la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019, es un, 840, es decir, significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

V. DISCUSIÓN

En los resultados de la investigación la relación de la capacitación y entrenamiento en el simulador de camión es significativa y directa con las competencias de los colaboradores de la compañía minera Miski Mayo, 2019, en un ,840 (84%) en el nivel 0.01; coincidiendo con el estudio de Yllesca (2018) que concluye la existencia de una relación significativa entre las variables, cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada; lo que confirma, (Conexión Esan, 2016), que a partir de ahí, describe a la capacitación como un elemento primordial que suministra a los trabajadores mejoras en sus competencias, siendo para algunas empresas un proceso continuo que inicia a partir de inducción; posteriormente viene el proceso que determina las necesidades concretas de capacitación para los colaboradores; aunque se contradice con los resultados que arrojaron la investigación confirma que existe un 31% de personal que manifiesta que las capacitaciones y entrenamientos son deficientes, mala y regular en la forma como se vienen desarrollando; ello a pesar de los esfuerzos que menciona (Thoroughtec, 2020), que, en el sector minero, a pesar de la extensa prudencia y decrecimiento del sector minero, la inversión para fortalecer las competencias de los ejecutores, continúa incrementándose y es ahí que nace la justificación de los simuladores avanzados de capacitación parte de un todo en las operaciones mineras que aumenta cada vez más a nivel general, aprobando la inversión como la tecnología necesaria para afinar las habilidades de los colaboradores e incrementar la base de competencias.

Lo antes mencionado, confirma que no se desarrolla del todo o conforme detalla (Pico, 2020), que un excelente entrenamiento de nuestros colaboradores va a crear diversos beneficios integrales en la empresa como el disponer de personal para producir de manera rápida las funciones, ofreciendo oportunidades de mejora y ejecutar nuevas tareas, cambio de actitud, el clima se convierte más satisfactorio para todos y menos accidentes y lesiones; asimismo, el factor de la capacitación, según la (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018), significa un papel fundamental para alcanzar las tareas, siendo un proceso que se obtienen conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el ambiente laboral y desarrollar el trabajo otorgado; también (Forbes México, 2019),

menciona que la capacitación es un proceso educativo estratégico que busca modificar actitudes, fortalecer perfiles y mejorar el nivel de vida de los individuos.

Por otro lado, los resultados arrojaron un 37.5% de los trabajadores manifiestan en que las competencias de los colaboradores son deficientes, malo y regular; mientras el 62.6% confirma que es bueno y óptimo; un factor que se denota regular en la empresa; lo que coincide con lo destacado por la (OIT, s.f.), donde el impulso de las competencias es reconocido como una prioridad mundial fundamental para asegurar los sistemas de fortalecimiento de las competencias a fin de coadyuvar la obtención de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS 2030; de la misma manera, Spencer y Spencer (1993), citado por Alles (2006), precisan que las competencias como una característica subyacente en la persona que está relacionada de manera causal con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un contexto; es por ello que (Mercado, 2016) señala que la minería afronta diversos retos para estar vigente de forma competitiva y sustentable en el largo plazo, donde el poder tener el recurso humano con la calificación estimada y en el tiempo apropiado necesario para las empresas mineras y para los trabajadores de servicios, debido a que operan en contextos de alta productividad. Capacitar, entrenar y asesorar en este escenario es fundamental y apreciable para coadyuvar en el desarrollo personal, otorgándole conocimientos técnicos, teóricos y prácticos y despliegue su labor de la mejor forma, y generar valor y eficiencia a la compañía.

VI. CONCLUSIONES

Primera. El nivel del factor de capacitación y entrenamiento, es regular, donde se denota que un 31.3% de colaboradores manifiestan que es deficiente, malo y regular; mientras que el 68.7% confirma que es bueno y óptimo.

Segunda. El nivel de las competencias, es regular, donde se denota que un 37.5% de colaboradores manifiestan que es deficiente, malo y regular; mientras el 62.6% confirma que es bueno y óptimo.

Tercera. La relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019, es directa, en un 84%.

Cuarta. La relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión es significativa en las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019, en un 840, al nivel 0,01 (bilateral).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda reforzar la capacitación y entrenamiento en Simulador camión al 31.3% de colaboradores que no lograron conceptualizar el aporte tecnológico del Simulador para su desarrollo personal y laboral que le permita generar valor y eficiencia en la compañía.

Programa; Línea base colaborador nuevo.

Segundo. Se recomienda implementar mayor actividad práctica de entrenamiento en Simulador camión al 62.6% de los colaboradores orientada al incremento de sus competencias durante el desarrollo del programa; Línea base colaborador experiencia, el cual se traducirá en mayor utilización y disponibilidad de la flota Camiones.

Esto nos permitirá realizar análisis en función del costo – beneficio para justificar su inversión

Tercero. Para optimizar la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores del 84%, Se recomienda desarrollar procesos educativos estratégicos que busque modificar actitudes y fortalecer perfiles para lograr mantener los objetivos de la Empresa; bienestar de los colaboradores y el lema de seguridad “La vida en primer lugar”

Cuarto. Se recomienda desarrollar e implementar proyectos de capacitación y entrenamientos en Simulador, similares orientados a otras unidades móviles que forman parte de la cadena de valor del proceso productivo de la Compañía Minera Miski Mayo.

Quinto. Finalmente se recomienda desarrollar programas de capacitación y entrenamientos de equipos en Simulador dirigidos al personal de la zona de influencia como parte de la responsabilidad social.

Referencias

Abdala, E. (2001). Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina. *Revista Última Década,*, 9 (14), 113-135. doi: 10.4067/S0718-.

Alderete. (2017). *Estudio del proceso de capacitación – técnicas de motivación: Caso Compañía Minera Aguilar*. Obtenido de https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/utdt/11131/MBA_2017_Alderete.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alles, M. . (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias.* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Alles, M. (2010). *Desarrollo del Talento Humano.* Argentina: Ediciones Granica.

Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes; Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. .* Madrid, España: : ESIC.

Bnamericas. (2019). *Optimización para capacitación de personal con soluciones basadas en simulación*. Obtenido de https://www.bnamericas.com/es/noticias/optimizacion-para-capacitacion-de-personal-con-soluciones-basadas-en-simulacion

Canal N. (2015). *OIT considera que la capacitación es importante para mejorar empleabilidad de jóvenes*. Obtenido de https://canaln.pe/actualidad/oit-considera-que-capacitacion-importante-mejorar-empleabilidad-jovenes-n167210

Cerna, Y. y Martínez, A. (2019). *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la*. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3274/CERNA%20NAYRA%20y%20MART%C3%8DNEZ%20CH%C3%81VEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaicones.* México: Mc Graw Hill.

Conexión Esan. (2016). *La capacitación y el desarrollo de competencias*. Obtenido de https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-competencias/

Construcción Minera y Energía. (2016). *Tecnología y capacitación: Entrenamiento*. Obtenido de https://www.construccionminera.cl/tecnologia-y-capacitacion-entrenamiento-virtual/#.Xp44J2YzbIU

Dressler, G., & Varela, R. . (2011). *Administracion de recursos humanos enfoque latinoamericano. .* Mexico: : Prentice Hall.

Escobar, M. . (2005). *Las competencias laborales ¿ La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. Estudios .* Cali: Estudios Gerenciales.

Fernández, C., Ramírez, M., & Díaz V. . (2008). *La sinergia y los efectos ignorados de la capacitación: el impacto sistémico en los resultados de las organizaciones turísticas. Retos Turísticos*.

Forbes México. (2019). *Capacitación y mercado laboral en México*. Obtenido de https://www.forbes.com.mx/capacitacion-y-mercado-laboral-en-mexico/

Gonzales, A . (2013). *Métodos de compensación por competencias; (2ª ed.). .* Barranquilla.

González, R. A. (2017). *Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción* . Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149825/Gonzalez%20Leiva%20Rodrigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guimaraes, H. . (2015). *Capacitación por competencias, principios y Métodos. Santiago de.* Chile: Austral Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.). México D. F.: Mc Graw-Hill Education.* Obtenido de http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Huamán, T. (2019). *Influencia de Programa de Entrenamiento Físico Militar, en el control del sobrepeso del personal naval de 25 a 39 años de edad, de la Fuerza de Infantería de Marina del distrito de Ancón - Lima, en el año 2018*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/11484/Huaman_ct.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iglesias, M. Tejedo, J. y Lobato, F. (2010). *Recursos humanos y responsabilidad social*.

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. (2003). *Gestión por Competencia Laboral. .* Guatemala: Autor.

International Mining. (2020). *OK Tedi aumenta la seguridad del operador con la nueva colaboración de Immersive Technologies*. Obtenido de https://im-mining.com/2020/02/03/ok-tedi-boosts-operator-safety-new-immersive-technologies-collaboration/

Jamaica. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf?sequence=1

Mercado. (2016). *Empresa de capacitación, entrenamiento y asesoría en la industria minera extractiva de la II Región*. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143149/Mercado%20Zamorano%20Leonardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, J. (2003). *Gestión por competencia laboral, 2da edición, .* Guatemala.

Nyateka, N. (2017). *An evaluation of the role and effectiveness of simulation-based learning in the occupational health training of construction apprentices*. Obtenido de https://repository.lboro.ac.uk/articles/An_evaluation_of_the_role_and_effectiveness_of_simulation-based_learning_in_the_occupational_health_training_of_construction_apprentices/9455282/1

OIT. (s.f.). *Políticas y sistemas de fortalecimiento de las competencias*. Obtenido de https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/lang--es/index.htm

Organización Internacional de Trabajo. (2012). *Competencia laboral*. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Capacitación y orientación profesional*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/training-and-vocational-guidance/lang--es/index.htm

Paredes, R. (1994). *Capacitación y Productividad. Comentarios sobre la situación económica.*

Parra, C. y Rodríguez, F. (2015). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. Obtenido de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:01nAKDbek0gJ:https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/download/4602/3821/0+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Pico. (2020). *Entrenar para entrenar. La importancia de formarse en competencias*. Obtenido de https://psicopico.com/entrenar-para-entrenar-la-importancia-de-formarse-en-competencias/

Portal Minero Chile. (2019). *La minera cuenta con simuladores "full cabin" con una copia real de los mandos, dispositivos y del sistema Rig Control System (RCS) y capacitación.* Obtenido de https://www.portalminero.com/display/PRENSA/2019/04/04/Pucobre+y+Epiroc+firman+alianza+comercial

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2018). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores.* Obtenido de https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es

Rodriguez, M. . (2010). *Administracion de la capacitacion.* México: McGraw-Hill Interamericana.

Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Obtenido de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf

Romero, C. (2019). *Simulador virtual y logro competencias en los alumnos del II semestre de la carrera soporte y mantenimiento de equipos de computación Senati Huaraz*. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6546/Simulador_RomeroFlores_Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosli, I. (2017). *The impact of soft skills training and development using time space learning on work performance*. Obtenido de http://studentsrepo.um.edu.my/7210/2/PhD-Revised_7.0_Chapter12345_ALL%2BTOC%2BRef%2Bapendix_-_FINAL_EDITED_on_17_FEB_2017_for_SUBMISSION_FINAL_V6.pdf

Saavedra, S. C. . (2017). *El efecto del programa de entrenamiento de habilidades conductuales en la influencia y comprensión de las aptitudes y conceptos de prevención de abuso sexual infantil Proyecto de investigación*. Obtenido de http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6428/1/130967.pdf

SERVIR. (2016). *Resolución de Presidencia Ejecutiva*. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res093-2016-SERVIR-PE.pdf

Simlog. (2020). *Mining Truck Personal Simulator*. Obtenido de https://www.simlog.com/product/mining-truck-personal-simulator/

Tecknotrove. (2020). *Virtual reality in mine training – dump truck simulator*. Obtenido de http://tecknotrove.com/industries/mining-simulators/dump-truck-simulators/

Tecsup. (2015). *TECSUP presenta nuevo Simulador de Camión Minero*. Obtenido de http://miningpress.com/club/280885/tecsup-presenta-nuevo-simulador-de-camion-minero#

Thoroughtec. (2020). *Mineras invierten en simuladores*. Obtenido de http://www.thoroughtec.com/es/mineras-invierten-en-simuladores/

Yllesca, A. G. (2018). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte - 2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22138

ANEXO 1

Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación y entrenamiento	Son actividades de formación estructuradas y de aprendizaje en el que adquieren conocimientos para alcanzar objetivos en relación a la visión, misión y los requerimientos de la posición que la persona desempeña en la actualidad o en un futuro (Alles, 2010).	Es el desarrollo de una organización, planificación y evaluación de la capacitación; sumado a la transmisión y desarrollo de información y habilidades y conceptos en el entrenamiento.	Capacitación	Planificación y organización de conocimientos y competencias Evaluación de conocimientos y competencias Transmisión de información Desarrollo de habilidades	
			Entrenamiento	Desarrollo o modificación de comportamiento Desarrollo de conceptos	
Competencias	Son una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación (Alles, 2006)	Es el proceso de generador de cambios, entrenamiento de líderes, motivación, comunicación y negociación.	Generador de cambios	Influencia Reflexión y estimulación de asuntos Persistencia en los cambios Enfrentamiento a dudas y errores Rompe paradigmas Experimentación de soluciones innovadoras	Escala ordinal con Likert Del 1 al 5
			Entrenamiento con líderes	Modelo de principios éticos Confianza Preparación de equipos Aprovechamiento de lo mejor como persona Alcance de resultados Entusiasmo	
			Motivador	Antepone desafíos de equipo Cuidador del ambiente y las necesidades Recompensa Actualización e involucramiento	
			Comunicador	Comparte información e ideas Transparencia en el intercambio de información Credibilidad y rapidez Aseguramiento de la comprensión	
			Negociador	Poder para influir institucionalmente Asertivo y convincente, pero flexible Diversidad de estilos y opiniones Saber escuchar Desarrollo de la intuición	

Fuente: Base Teórica
Elaboración Propia

Anexo 2. Cuestionario

Variable Ind. Capacitación y Entrenamiento

Solicitamos su gentileza de darnos su opinión sobre El Entrenamiento recibido en Simulador. Su opinión será de gran valor para mejorar continuamente el desarrollo de nuestro sistema de Capacitación.

Edad_____Sexo_____Area_____

Instrucciones: Marcar con **X** en la columna correspondiente

1- Deficiente **2- Malo** **3- Regular** **4- Bueno** **5- Optimo**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	1	2	3	4	5
Capacitación	Planificación y Organización de conocimientos y competencias	La empresa desarrolla capacitación para desarrollar conocimientos y competencias con la finalidad de organizar las tareas asignadas a su persona con eficiencia					
		La empresa desarrolla una cultura intensiva del conocimiento animando conductas y actitudes proactivas de buscar y ofrecer conocimiento para todos					
	Evaluación de conocimientos y competencias	La empresa determina adecuados criterios de desempeño, según el área y competencias					
		La empresa identifica competencias vinculadas al desempeño					
		La empresa recoge información sobre competencias					
Entrenamiento	Transmisión de información	La empresa aumenta el conocimiento de las personas					
	Desarrollo de habilidades	La empresa trabaja para mejorar habilidades y destrezas					
	Desarrollo de actitudes	La empresa promueve entrenamiento con la finalidad de modificar comportamientos					
	Desarrollo de conceptos	La empresa se preocupa por elevar el nivel de abstracción					

Fuente: Base Teórica
Elaboración

Variable dependiente. Competencias

Solicitamos su gentileza de darnos su opinión sobre El Entrenamiento recibido en Simulador. Su opinión será de gran valor para mejorar continuamente el desarrollo de nuestro sistema de Capacitación.

Edad_____Sexo_____Area_____

Instrucciones: Marcar con **X** en la columna correspondiente

1- Deficiente **2- Malo** **3- Regular** **4- Bueno** **5- Optimo**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	1	2	3	4	5
Generador de cambios	Influencia con ideas	Soy determinante en cambiar la forma de pensar o de actuar de alguien					
	Reflexión y estimulación de asuntos	Pienso detenidamente en algo con la finalidad de sacar conclusiones					
		Me motivo para despertar y realizar algo					
	Persistencia en los cambios	Muestro firmeza y constancia en la manera de ser o de obrar de manera distinta cada día					
	Enfrentamiento a dudas y errores	Trato de conocer la verdad y/o elementos que lo hacen dudar o que llevaron al error					
	Rompe paradigmas	Propongo formas de ver las cosas en contra de lo tradicional y buscar soluciones fuera de lo considerado normal					
	Experimentación de soluciones innovadoras	Genero un pensamiento más creativo y confiable para dar soluciones					
Entrenamiento con líderes	Modelo de principios éticos	Oriento mi vida en sociedad respetando a mis compañeros					
	Confianza	Trato de decir y demostrar que pueden contar conmigo					
	Preparación de equipos	Arreglo con tiempo los equipos necesarios para realizar mis actividades o para un fin determinado					
	Aprovechamiento de lo mejor como persona	Trato de actuar de forma útil, obteniendo todo lo posible de mi rendimiento					
	Alcance de resultados	Tengo capacidad de cumplir o de alcanzar los resultados					
Motivador	Entusiasmo	Tengo la capacidad de transformar los contextos, creer en mí mismo y creer en los demás					
	Antepone desafíos de equipo	Tengo claro que los desafíos del equipo están por delante del propio					
	Cuidador del ambiente y las necesidades	Trato de proveer asistencia para cuidar el ambiente y cubrir las necesidades					
	Recompensa	Trato de hacer méritos para lograr un incentivo en la realización de una actividad					
Comunicador	Actualización e involucramiento	Trato de promover mi desarrollo profesional involucrando el acompañamiento de especialistas o líderes					
	Comparte información e ideas	Interacciono con información para lograr una relación sana y satisfactoria					
	Transparencia en el intercambio de información	Trato de manera fácil manejar información para que otros vean qué acciones se realizan					
	Credibilidad y rapidez	Genero confianza en los demás en el tiempo empleado en las actividades					
	Aseguramiento de la comprensión	Concluyo con ánimo de incrementar el grado de confianza para el entendimiento en su sentido más común					
Negociador	Poder para influir institucionalmente	Tengo la capacidad de hacer prevalecer un enfoque respecto de la manera de encarar el quehacer organizacional					
	Asertivo y convincente, pero flexible	Conozco mis propios derechos los defiendo, respetando a los demás de forma decisiva y adaptándome fácilmente a los cambios					
	Diversidad de estilos y opiniones	Adecuo mi accionar de acuerdo al contexto					
	Saber escuchar	Centro toda mi atención en lo que están diciendo					
	Desarrollo de la intuición	Percibo algo de manera clara e inmediata					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Capacitación y Entrenamiento

OBJETIVO:

Determinar la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANCHEZ VARGAS, PEDRO PABLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Adecuado X	**Regular**	**Inadecuado**

FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Pedro Pablo Sánchez Vargas
CIP. 71609

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA MÚLTIPLE					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	MALO	REGULAR	BUENO	OPTIMO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación y entrenamiento. Son actividades de formación estructuradas y de aprendizaje en el que adquieren conocimientos para alcanzar objetivos en relación a la visión, misión y	Capacitación	Planificación y Organización de conocimientos y competencias	¿La empresa desarrolla capacitación para desarrollar conocimientos y competencias con la finalidad de organizar las tareas asignadas a su persona con eficiencia?						X		X		X		X		
			¿La empresa desarrolla una cultura intensiva del conocimiento animando conductas y actitudes proactivas de buscar y ofrecer conocimiento para todos?						X		X		X		X		
		Evaluación de conocimientos y competencias	¿La empresa determina adecuados criterios de desempeño, según el área y competencias?						X		X		X		X		
			¿La empresa identifica competencias vinculadas al desempeño?						X		X		X		X		

Ing. Pedro Pablo Sánchez Vargas
CIAD 11604

los requerimientos de la posición que la persona desempeña en la actualidad o en un futuro (Alles, 2010).			¿La empresa recoge información sobre competencias?						X		X		X		X			
	Entrenamiento	Transmisión de información	¿La empresa aumenta el conocimiento de las personas?						X		X		X		X			
		Desarrollo de habilidades	¿La empresa trabaja para mejorar habilidades y destrezas?						X		X		X		X			
		Desarrollo de actitudes Comunicación	¿La empresa promueve entrenamiento con la finalidad de modificar comportamientos?						X		X		X		X			
		Desarrollo de conceptos	¿La empresa se preocupa por elevar el nivel de abstracción?						X		X		X		X			

FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Pedro Pablo Sánchez Vargas
CIAD 11604

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de competencias

OBJETIVO:

Conocer y evaluar el nivel de competencias

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANCHEZ VARGAS, PEDRO PABLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Adecuado X	**Regular**	**Inadecuado**

FIRMA DEL EVALUADOR

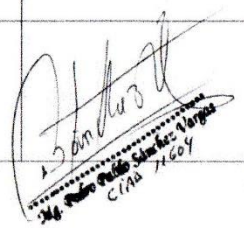
Mg. Pedro Pablo Sánchez Vargas
CIAD 11604

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA: DEFICIENTE	MALO	REGULAR	BUENO	ÓPTIMO	CRITERIO DE EVALUACIÓN: RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN: SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR: SI	NO	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM: SI	NO	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA: SI	NO	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
Competencias Son una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación (Alles, 2006)	**Generador de cambios**	Influencia con ideas	¿Soy determinante en cambiar la forma de pensar o de actuar de alguien?						X		X		X		X		
		Reflexión y estimulación de asuntos	¿Pienso detenidamente en algo con la finalidad de sacar conclusiones?						X		X		X		X		
			¿Me motivo para despertar y realizar algo?						X		X		X		X		
		Persistencia en los cambios	¿Muestro firmeza y constancia en la manera de ser o de obrar de manera distinta cada día?						X		X		X		X		
		Enfrentamiento a dudas y errores	¿Trato de conocer la verdad y/o elementos que lo hacen dudar o que llevaron al error?						X		X		X		X		
		Rompe paradigmas	¿Propongo formas de ver las cosas en contra de lo tradicional y buscar soluciones fuera de lo considerado normal?						X		X		X		X		
		Experimentación de soluciones	¿Genero un pensamiento más creativo y confiable						X		X		X		X		

		innovadoras	para dar soluciones?						X									
	Entrenamiento con líderes	Modelo de principios éticos	¿Oriento mi vida en sociedad respetando a mis compañeros?						X		X		X		X			
		Confianza	¿Trato de decir y demostrar que pueden contar conmigo?						X		X		X		X			
		Preparación de equipos	¿Arreglo con tiempo los equipos necesarios para realizar mis actividades o para un fin determinado?						X		X		X		X			
		Aprovechamiento de lo mejor como persona	¿Trato de actuar de forma útil, obteniendo todo lo posible de mi rendimiento?						X		X		X		X			
		Alcance de resultados	¿Tengo capacidad de cumplir o de alcanzar los resultados?						X		X		X		X			
	Motivador	Entusiasmo	¿Tengo la capacidad de transformar los contextos, creer en mí mismo y creer en los demás?						X		X		X		X			
		Antepone desafíos de equipo	¿Tengo claro que los desafíos del equipo están por delante del propio?						X		X		X		X			
		Cuidador del ambiente y las necesidades	¿Trato de proveer asistencia para cuidar el ambiente y cubrir las necesidades?						X		X		X		X			
		Recompensa	¿Trato de hacer méritos para lograr un incentivo en la realización de una actividad?						X		X		X		X			



	Comunicador	Actualización e involucramiento	¿Trato de promover mi desarrollo profesional involucrando el acompañamiento de especialistas o líderes?						X		X		X		X		
		Comparte información e ideas	¿Interacciono con información para lograr una relación sana y satisfactoria?						X		X		X		X		
		Transparencia en el intercambio de información	¿Trato de manera fácil manejar información para que otros vean qué acciones se realizan?						X		X		X		X		
		Credibilidad y rapidez	¿Genero confianza en los demás en el tiempo empleado en las actividades?						X		X		X		X		
		Aseguramiento de la comprensión	¿Concluyo con ánimo de incrementar el grado de confianza para el entendimiento en su sentido más común?						X		X		X		X		
	Negociador.	Poder para influir institucionalmente	¿Tengo la capacidad de hacer prevalecer un enfoque respecto de la manera de encarar el quehacer organizacional?						X		X		X		X		
		Asertivo y convincente, pero flexible	¿Conozco mis propios derechos los defiendo, respetando a los demás de forma decisiva y adaptándome fácilmente a los cambios?						X		X		X		X		

		Diversidad de estilos y opiniones	¿Adecuo mi accionar de acuerdo con el contexto?						X		X		X		X						
		Sabes escuchar	¿Centro toda mi atención en lo que están diciendo?						X		X		X		X						
		Desarrollo de la intuición	¿Percibo algo de manera clara e inmediata?						X		X		X		X						

FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Pedro Pablo Sánchez Vargas
CIAD' 11604

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Capacitación y Entrenamiento

OBJETIVO:

Determinar la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rolando Norabuena Meneses

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: X

Adecuado	Regular	Inadecuado

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA MÚLTIPLE					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	MALO	REGULAR	BUENO	OPTIMO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación y entrenamiento . Son actividades de formación estructuradas y de aprendizaje en el que adquieren conocimientos para alcanzar objetivos en relación a la visión, misión y los requerimientos de la posición que la persona	Capacitación	Planificación y Organización de conocimientos y competencias	¿La empresa desarrolla capacitación para desarrollar conocimientos y competencias con la finalidad de organizar las tareas asignadas a su persona con eficiencia?						X		X		X		X		
			¿La empresa desarrolla una cultura intensiva del conocimiento animando conductas y actitudes proactivas de buscar y ofrecer conocimiento para todos?						X		X		X		X		
		Evaluación de conocimientos y competencias	¿La empresa determina adecuados criterios de desempeño, según el área y competencias?						X		X		X		X		
			¿La empresa identifica competencias vinculadas al desempeño?						X		X		X		X		
			¿La empresa recoge información sobre competencias?						X		X		X		X		
		Transmisión de información	¿La empresa aumenta el conocimiento de las personas?						X		X		X		X		

desempeña en la actualidad o en un futuro (Alles, 2010).	Entrenamiento	Desarrollo de habilidades	¿La empresa trabaja para mejorar habilidades y destrezas?						X		X		X		X					
		Desarrollo de actitudes Comunicación	¿La empresa promueve entrenamiento con la finalidad de modificar comportamientos?						X		X		X		X					
		Desarrollo de conceptos	¿La empresa se preocupa por elevar el nivel de abstracción?						X		X		X		X					

Dr. Rolando Norabuena Meneses

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de competencias

OBJETIVO: Conocer y evaluar el nivel de competencias

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rolando Norabuena Meneses

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: X

Adecuado	Regular	Inadecuado

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	MALO	REGULAR	BUENO	OPTIMO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias Son una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación (Alles, 2006)	**Generador de cambios**	Influencia con ideas	¿Soy determinante en cambiar la forma de pensar o de actuar de alguien?						X		X		X		X		
		Reflexión y estimulación de asuntos	¿Pienso detenidamente en algo con la finalidad de sacar conclusiones?						X		X		X		X		
			¿Me motivo para despertar y realizar algo?						X		X		X		X		
		Persistencia en los cambios	¿Muestro firmeza y constancia en la manera de ser o de obrar de manera distinta cada día?						X		X		X		X		
		Enfrentamiento a dudas y errores	¿Trato de conocer la verdad y/o elementos que lo hacen dudar o que llevaron al error?						X		X		X		X		
		Rompe paradigmas	¿Propongo formas de ver las cosas en contra de lo tradicional y buscar soluciones fuera de lo considerado normal?						X		X		X		X		
		Experimentación de soluciones innovadoras	¿Genero un pensamiento más creativo y confiable para dar soluciones?						X		X		X		X		

	Entrenamiento con lideres	Modelo de principios éticos	¿Oriento mi vida en sociedad respetando a mis compañeros?						x		x		x		x			
		Confianza	¿Trato de decir y demostrar que pueden contar conmigo?						x		x		x		x			
		Preparación de equipos	¿Arreglo con tiempo los equipos necesarios para realizar mis actividades o para un fin determinado?						x		x		x		x			
		Aprovechamiento de lo mejor como persona	¿Trato de actuar de forma útil, obteniendo todo lo posible de mi rendimiento?						x		x		x		x			
		Alcance de resultados	¿Tengo capacidad de cumplir o de alcanzar los resultados?						x		x		x		x			
	Motivador	Entusiasmo	¿Tengo la capacidad de transformar los contextos, creer en mí mismo y creer en los demás?						x		x		x		x			
		Antepone desafíos de equipo	¿Tengo claro que los desafíos del equipo están por delante del propio?						x		x		x		x			
		Cuidador del ambiente y las necesidades	¿Trato de proveer asistencia para cuidar el ambiente y cubrir las necesidades?						x		x		x		x			
		Recompensa	¿Trato de hacer méritos para lograr un incentivo en la realización de una actividad?						x		x		x		x			
		Actualización e involucramiento	¿Trato de promover mi desarrollo profesional involucrando el acompañamiento de especialistas o líderes?						x		x		x		x			

	Comunicador	Comparte información e ideas	¿Interacciono con información para lograr una relación sana y satisfactoria?						X		X		X		X							
		Transparencia en el intercambio de información	¿Trato de manera fácil manejar información para que otros vean qué acciones se realizan?						X		X		X		X							
		Credibilidad y rapidez	¿Genero confianza en los demás en el tiempo empleado en las actividades?						X		X		X		X							
		Aseguramiento de la comprensión	¿Concluyo con ánimo de incrementar el grado de confianza para el entendimiento en su sentido más común?						X		X		X		X							
	Negociador.	Poder para influir institucionalmente	¿Tengo la capacidad de hacer prevalecer un enfoque respecto de la manera de encarar el quehacer organizacional?						X		X		X		X							
		Asertivo y convincente, pero flexible	¿Conozco mis propios derechos los defiendo, respetando a los demás de forma decisiva y adaptándome fácilmente a los cambios?						X		X		X		X							
		Diversidad de estilos y opiniones	¿Adecuo mi accionar de acuerdo con el contexto?						X		X		X		X							

	Sabes escuchar	¿Centro toda mi atención en lo que están diciendo?						X		X		X		X				
	Desarrollo de la intuición	¿Percibo algo de manera clara e inmediata?																

Dr. Rolando Notabuena Meneses

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Capacitación y Entrenamiento

OBJETIVO:

Determinar la relación de la capacitación y entrenamiento en simulador camión

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Crisanto Velasco Robert Soriano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. Gestión Pública

VALORACIÓN:

Adecuado X	**Regular**	**Inadecuado**

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA MÚLTIPLE					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	MALO	REGULAR	BUENO	OPTIMO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación y entrenamiento . Son actividades de formación estructuradas y de aprendizaje en el que adquieren conocimientos para alcanzar objetivos en relación a la visión, misión y	Capacitación	Planificación y Organización de conocimientos y competencias	¿La empresa desarrolla capacitación para desarrollar conocimientos y competencias con la finalidad de organizar las tareas asignadas a su persona con eficiencia?						X		X		X		X		
			¿La empresa desarrolla una cultura intensiva del conocimiento animando conductas y actitudes proactivas de buscar y ofrecer conocimiento para todos?						X		X		X		X		
		Evaluación de conocimientos y competencias	¿La empresa determina adecuados criterios de desempeño, según el área y competencias?						X		X		X				
			¿La empresa identifica competencias vinculadas al desempeño?						X		X		X		X		

los requerimientos de la posición que la persona desempeña en la actualidad o en un futuro (Alles, 2010).			¿La empresa recoge información sobre competencias?						X		X		X		X		
	Entrenamiento	Transmisión de información	¿La empresa aumenta el conocimiento de las personas?						X		X		X		X		
		Desarrollo de habilidades	¿La empresa trabaja para mejorar habilidades y destrezas?						X		X		X		X		
		Desarrollo de actitudes Comunicación	¿La empresa promueve entrenamiento con la finalidad de modificar comportamientos?						X		X		X		X		
		Desarrollo de conceptos	¿La empresa se preocupa por elevar el nivel de abstracción?						X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de competencias

OBJETIVO:

Conocer y evaluar el nivel de competencias

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Crisanto Velasco, Robert Soriano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. Gestión Pública

VALORACIÓN:

Adecuado	**Regular**	**Inadecuado**

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Capacitación y entrenamiento en simulador camión y las competencias de los colaboradores de la Compañía Minera Miski Mayo, Sechura 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	MALO	REGULAR	BUENO	OPTIMO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias Son una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación (Alles, 2006)	**Generador de cambios**	Influencia con ideas	¿Soy determinante en cambiar la forma de pensar o de actuar de alguien?						X		X		X		X		Revisar la escala de respuesta, no calza con tus preguntas
		Reflexión y estimulación de asuntos	¿Pienso detenidamente en algo con la finalidad de sacar conclusiones?						X		X		X		X		
			¿Me motivo para despertar y realizar algo?						X				X		X		
		Persistencia en los cambios	¿Muestro firmeza y constancia en la manera de ser o de obrar de manera distinta cada día?						X		X		X		X		
		Enfrentamiento a dudas y errores	¿Trato de conocer la verdad y/o elementos que lo hacen dudar o que llevaron al error?						X		X		X		X		
		Rompe paradigmas	¿Propongo formas de ver las cosas en contra de lo tradicional y buscar soluciones fuera de lo considerado normal?						X		X		X		X		
		Experimentación de soluciones innovadoras	¿Genero un pensamiento más creativo y confiable para dar soluciones?						X		X		X		X		
	Entrenamiento	Modelo de principios éticos	¿Oriento mi vida en sociedad respetando a mis compañeros?						X		X		X		X		
		Confianza	¿Trato de decir y demostrar que pueden contar conmigo?						X		X		X		X		
		Preparación de equipos	¿Arreglo con tiempo los equipos necesarios para realizar mis actividades o para un fin determinado?						X		X		X		X		

	con líderes	Aprovechamiento de lo mejor como persona	¿Trato de actuar de forma útil, obteniendo todo lo posible de mi rendimiento?					X		X		X		X		
		Alcance de resultados	¿Tengo capacidad de cumplir o de alcanzar los resultados?					X		X		X		X		
	Motivador	Entusiasmo	¿Tengo la capacidad de transformar los contextos, creer en mí mismo y creer en los demás?					X		X		X		X		
		Antepone desafíos de equipo	¿Tengo claro que los desafíos del equipo están por delante del propio?					X		X		X		X		
		Cuidador del ambiente y las necesidades	¿Trato de proveer asistencia para cuidar el ambiente y cubrir las necesidades?					X		X		X		X		
		Recompensa	¿Trato de hacer méritos para lograr un incentivo en la realización de una actividad?					X		X		X		X		
	Comunicador	Actualización e involucramiento	¿Trato de promover mi desarrollo profesional involucrando el acompañamiento de especialistas o líderes?					X		X		X		X		
		Comparte información e ideas	¿Interacciono con información para lograr una relación sana y satisfactoria?					X		X		X		X		
		Transparencia en el intercambio de información	¿Trato de manera fácil manejar información para que otros vean qué acciones se realizan?					X		X		X		X		

		Credibilidad y rapidez	¿Genero confianza en los demás en el tiempo empleado en las actividades?					X		X		X		X			
		Aseguramiento de la comprensión	¿Concluyo con ánimo de incrementar el grado de confianza para el entendimiento en su sentido más común?					X		X		X		X			
	Negociador.	Poder para influir institucionalmente	¿Tengo la capacidad de hacer prevalecer un enfoque respecto de la manera de encarar el quehacer organizacional?					X		X		X		X			
		Asertivo y convincente, pero flexible	¿Conozco mis propios derechos los defiendo, respetando a los demás de forma decisiva y adaptándome fácilmente a los cambios?					X		X		X		X			
		Diversidad de estilos y opiniones	¿Adecuo mi accionar de acuerdo con el contexto?					X		X		X		X			
		Sabes escuchar	¿Centro toda mi atención en lo que están diciendo?					X		X		X		X			
		Desarrollo de la intuición	¿Percibo algo de manera clara e inmediata?					X		X		X		X			

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 2. Encuesta

Anexo 3. Fórmula de terminación de la muestra

$$n = \frac{Z^2\ p * q * N}{e^2\ (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 101}{(0.05)^2\ (101-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 80

Anexo 4.

Tabla 5. Fiabilidad de prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	35

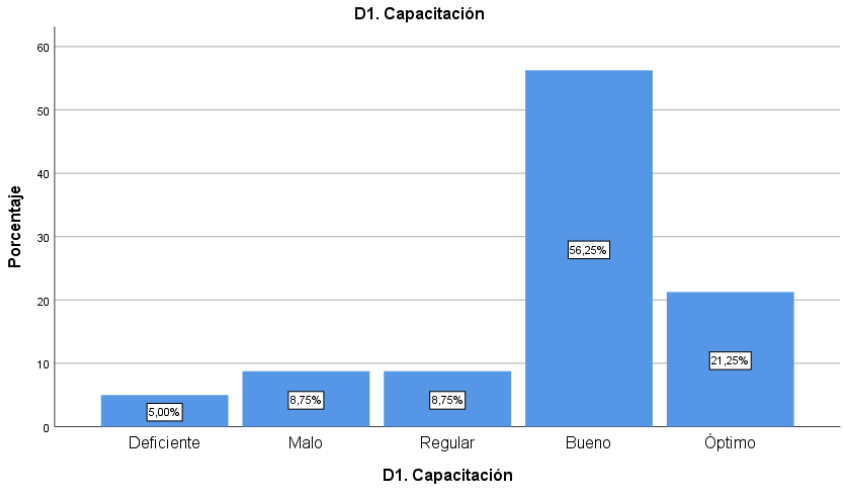
Se muestra el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la prueba piloto, el cual tiene un valor de 0.885, es decir, 88.5% con 35 elementos (ítems), lo cual señala que el instrumento aplicado es fiable.

Anexo 5.

Dimensiones de la variable independiente de Capacitación y Entrenamiento

D1. Capacitación

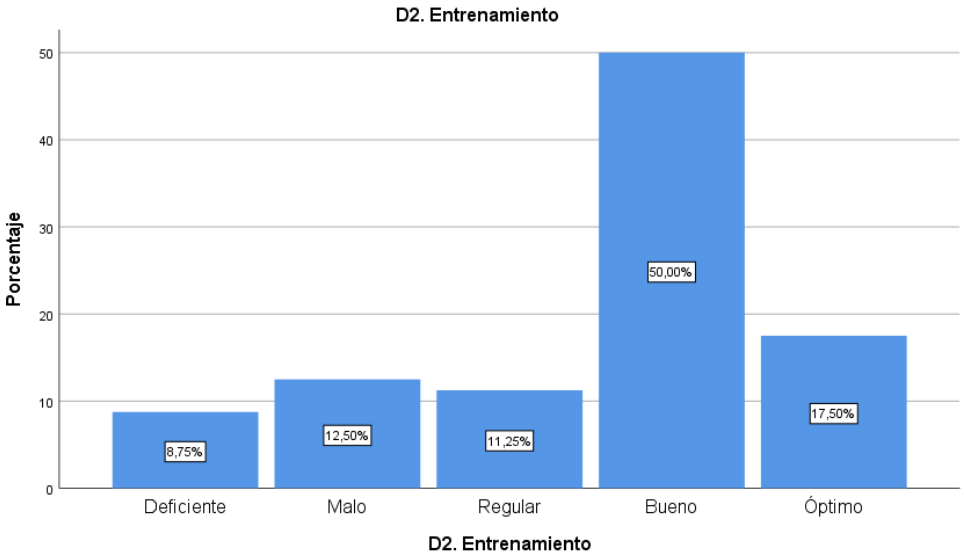
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	5,0	5,0	5,0
	Malo	7	8,8	8,8	13,8
	Regular	7	8,8	8,8	22,5
	Bueno	45	56,3	56,3	78,8
	Óptimo	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



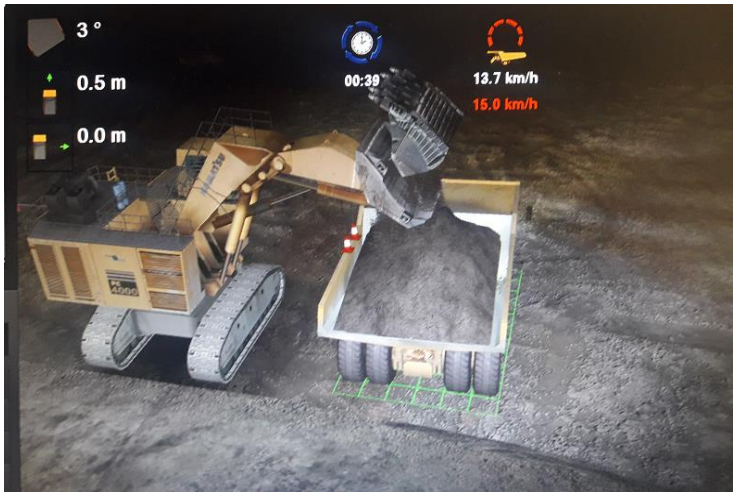
Del total de encuestados, el 22.5% manifiesta en que es deficiente, malo y regular el factor de capacitación; mientras el 77.6% confirma que es bueno y óptimo.

D2. Entrenamiento

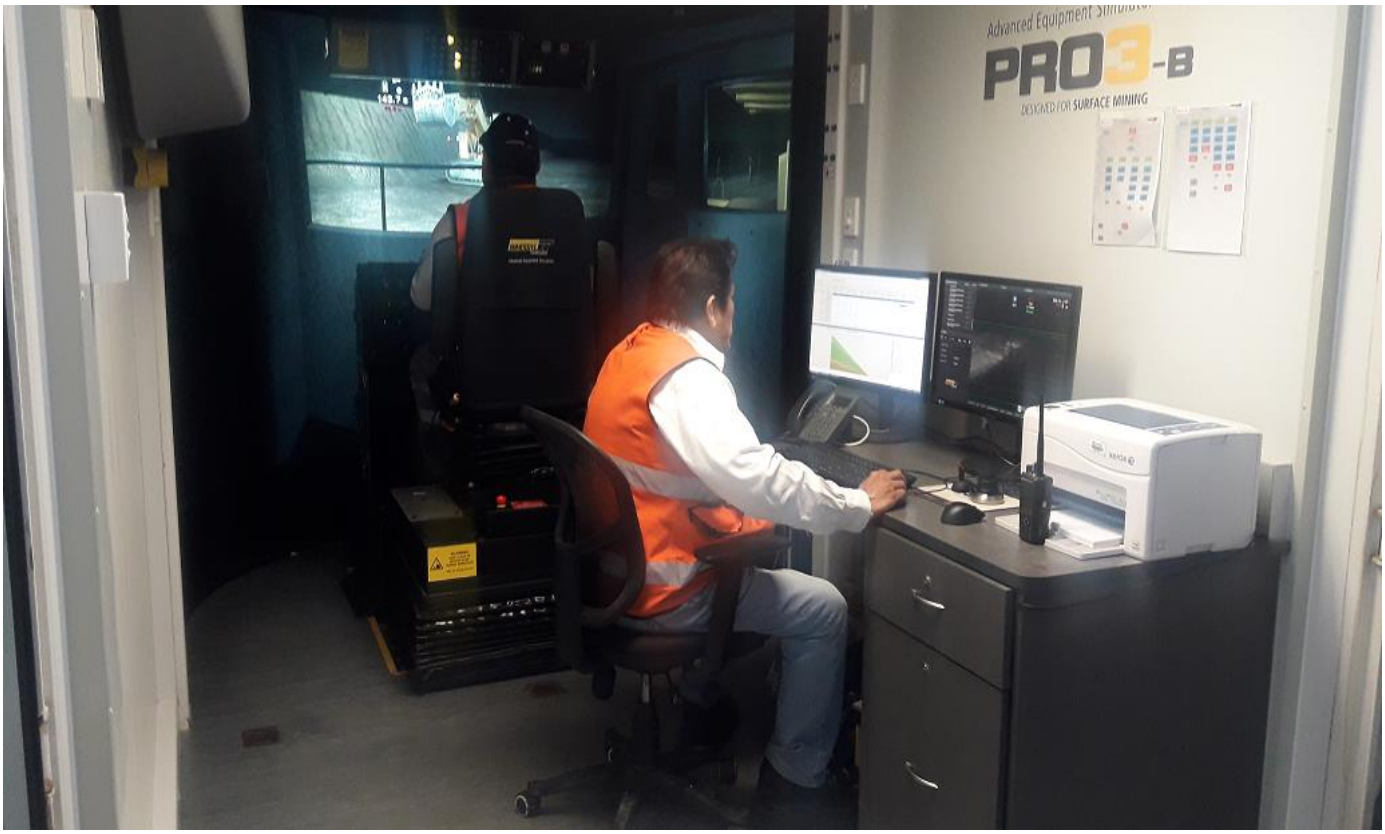
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	8,8	8,8	8,8
	Malo	10	12,5	12,5	21,3
	Regular	9	11,3	11,3	32,5
	Bueno	40	50,0	50,0	82,5
	Óptimo	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 32.5% manifiesta en que es deficiente, malo y regular el factor de entrenamiento; mientras el 67.5% confirma que es bueno y óptimo.


3 °
0.5 m
0.0 m
00:39
13.7 km/h
15.0 km/h

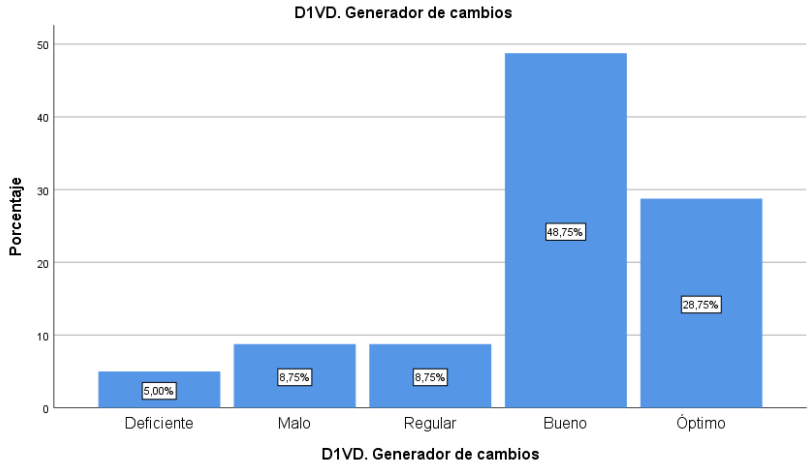
0.5 m
0.4 m
00:17
17.3 km/h
15.0 km/h


PRO3-B
DESIGNED FOR SURFACE MINING

Dimensiones de la variable dependiente de Competencias

D1. Generador de cambios

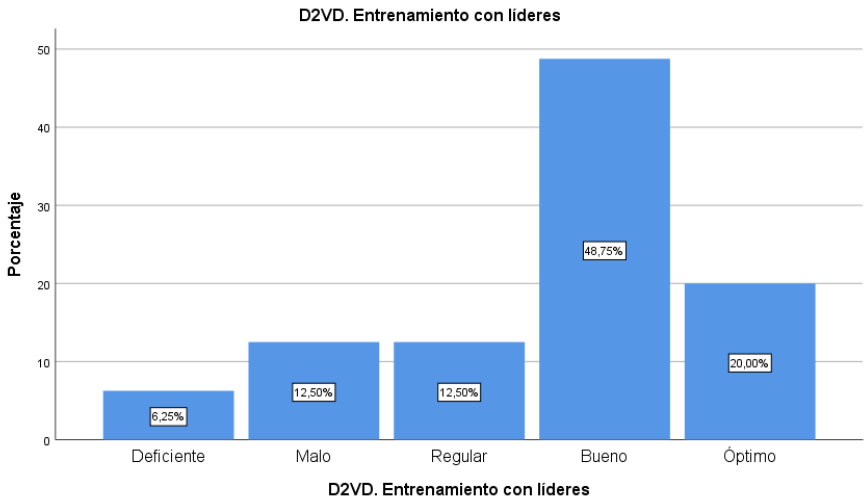
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	5,0	5,0	5,0
	Malo	7	8,8	8,8	13,8
	Regular	7	8,8	8,8	22,5
	Bueno	39	48,8	48,8	71,3
	Óptimo	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 22.5% manifiesta en que es deficiente, malo y regular el factor de generador de cambios; mientras el 77.5% confirma que es bueno y óptimo.

D2VD. Entrenamiento con líderes

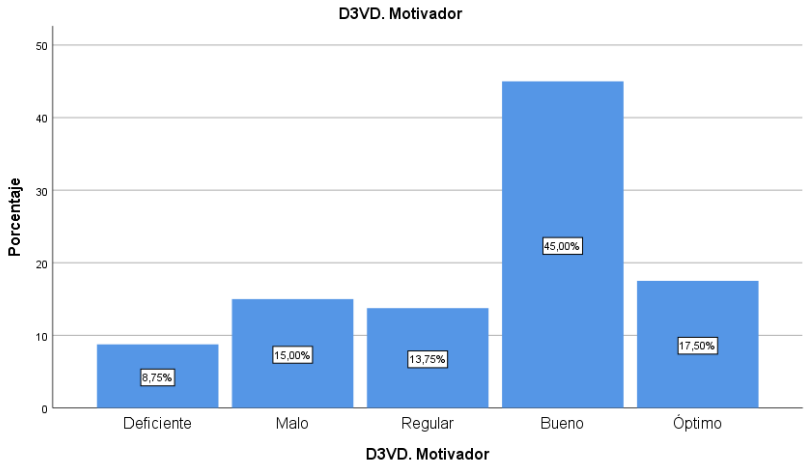
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
	Malo	10	12,5	12,5	18,8
	Regular	10	12,5	12,5	31,3
	Bueno	39	48,8	48,8	80,0
	Óptimo	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 31.3% manifiesta en que es deficiente, malo y regular el factor de entrenamiento con líderes; mientras el 68.8% confirma que es bueno y óptimo.

D3VD. Motivador

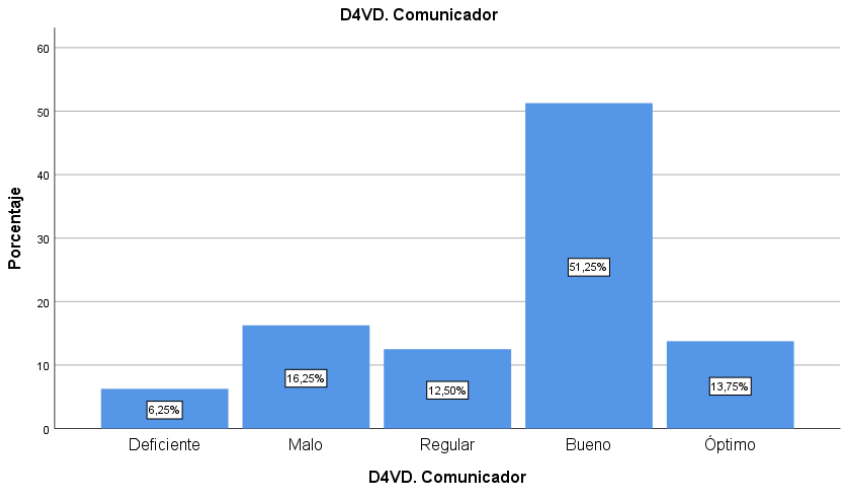
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	8,8	8,8	8,8
	Malo	12	15,0	15,0	23,8
	Regular	11	13,8	13,8	37,5
	Bueno	36	45,0	45,0	82,5
	Óptimo	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 37.5% manifiesta en que es deficiente, malo y regular el factor motivador; mientras el 62.5% confirma que es bueno y óptimo.

D4VD. Comunicador

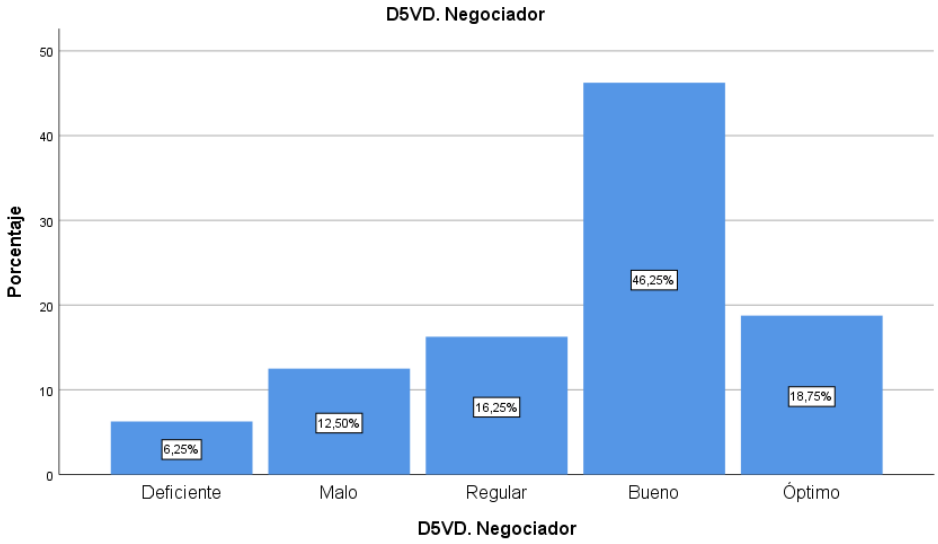
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
	Malo	13	16,3	16,3	22,5
	Regular	10	12,5	12,5	35,0
	Bueno	41	51,2	51,2	86,3
	Óptimo	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 35% manifiesta en que es deficiente, malo y regular el factor comunicador; mientras el 65% confirma que es bueno y óptimo.

D5VD. Negociador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
	Malo	10	12,5	12,5	18,8
	Regular	13	16,3	16,3	35,0
	Bueno	37	46,3	46,3	81,3
	Óptimo	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 35% manifiesta en que es deficiente, malo y regular el factor negociador con líderes; mientras el 65% confirma que es bueno y óptimo.