



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales en
una empresa privada, Chiclayo 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Solano Nizama, Luis Alfredo (orcid.org/0009-0002-9692-4971)

ASESORES

Mtro. Ninatanta Alva, Jorge Humberto (orcid.org/0000-0002-3274-013X)

Mgr. Benites Aliaga, Ricardo Steiman (orcid.org/0000-0002-8819-1651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi amada madre Laura Nizama Farro quien me enseñó a ser perseverante y que desde el cielo guía mi camino, A mi padre Luis Alfredo Solano Chambergo por ser quien me impulsa a ser mejor como profesional, A mis hermanos Maribel, Raúl y Daniel que siempre creyeron en mí.

A mi esposa Lady García, la persona que me acompaña y me ayuda a levantarme y a no rendirme cada vez que tengo algún tropiezo.

A mi Dios Padre y la Virgen María que me permiten la vida y me brindan el tener a mi lado a todas las personas que quiero

AGRADECIMIENTO

Al Gerente y colaboradores de la empresa
privada por haber sido
participes en dicha investigación.

A todos los docentes que a lo largo de
este tiempo compartieron valiosos
conocimientos haciendo que pueda crecer
día a día como profesional,
gracias de corazón a cada uno
de ustedes por su paciencia, dedicación,
apoyo incondicional y amistad.

A mi familia por enseñarme a
nunca rendirme y a disfrutar de la vida.

Por nunca dejar de creer
en mí y por ser un apoyo eterno para cada nuevo desafío



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales en una empresa privada, Chiclayo 2023

", cuyo autor es SOLANO NIZAMA LUIS ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO DNI: 18189264 ORCID: 0000-0002-3274-013X	Firmado electrónicamente por: JNINATANTAA el 28- 07-2023 21:40:57

Código documento Trilce: TRI - 0603531



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOLANO NIZAMA LUIS ALFREDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales en una empresa privada, Chiclayo 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUIS ALFREDO SOLANO NIZAMA DNI: 43398479 ORCID: 0009-0002-9692-4971	Firmado electrónicamente por: LSOLANONI el 20-07- 2023 20:44:36

Código documento Trilce: TRI - 0603474

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de los talleres empresariales de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo,2023	24
Tabla 2 Nivel de competencias laborales de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo,2023	25
Tabla 4 Correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un centro de contacto de una entidad financiera, Trujillo ,2023.....	27
Tabla 4 Correlación entre el taller empresarial y las competencias laborales de los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023	27
Tabla 5 Correlación entre el taller empresarial y las competencias cardinales de los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023	28
Tabla 6 Correlación entre el taller empresarial y las competencias específicas de los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023.....	29
Tabla 7 Confiabilidad del taller empresarial en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023	30
Tabla 8 Confiabilidad de las competencias laborales en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023.....	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Gráfico de los talleres empresariales de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo,2023</i>	24
Figura 2 <i>Gráfico de competencias laborales de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo,2023</i>	25

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar cómo el taller empresarial mejoraría las competencias laborales de los colaboradores en una empresa privada en Chiclayo en el año 2023. La metodología aplicada en este estudio se basó en un enfoque cuantitativo, donde se analizaron datos numéricos utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales para obtener conclusiones prácticas y útiles que puedan mejorar la calidad de servicio en la empresa de manufacturación automotriz. El diseño de investigación utilizado fue correlacional, que busca identificar relaciones causales entre variables sin intervención directa. Se trata de un estudio no experimental y de alcance transversal, donde la información se recolectó en un único momento sin seguimiento a lo largo del tiempo. Los resultados obtenidos revelaron que el taller empresarial tuvo un impacto positivo en las competencias laborales de los colaboradores, con un índice de correlación medio de 0.457. Además, la fiabilidad del resultado fue confirmada con un valor significativo ($p < 0.05$), lo que valida la aceptación de los hallazgos. En conclusión, los talleres empresariales demostraron tener un efecto beneficioso en el desarrollo de las competencias de los colaboradores en la empresa privada en Chiclayo.

Palabras clave: taller, empresarial, competencias, colaboradores

ABSTRACT

The objective of this research was to determine how the business workshop would improve the labor skills of employees in a private company in Chiclayo in the year 2023. The methodology applied in this study was based on a quantitative approach, where statistical numerical data was analyzed using descriptive and inferential data to obtain practical and useful conclusions that can improve the quality of service in the automotive manufacturing company. The research design used was correlational, which seeks to identify causal relationships between variables without direct intervention. This is a non-experimental and cross-sectional study, where the information was collected in a single moment without monitoring over time. The results obtained revealed that the business workshop had a positive impact on the labor competencies of the collaborators, with a medium range index of 0.457. In addition, the reliability of the result was confirmed with a significant value ($p < 0.05$), which validates the acceptance of the findings. In conclusion, the business workshops proved to have an improved effect on the development of the skills of employees in the private company in Chiclayo.

Keywords: workshop, business, skills, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

La actualidad de los talleres empresariales impartidos a modo de capacitaciones profesional se ha impuesto como uno de los estandartes más importantes encaminados a aumentar las competencias activa del sector público y privado, fortaleciendo la resiliencia para así afrontar los nuevos desafíos provocados por la globalización y las variaciones tecnológicas, manteniéndose al día con los tiempos y requisitos. En otras palabras, las habilidades personales determinan su producto verdadero y productivo de las áreas profesionales correctas y la productividad de las habilidades de exhibición (Odilovich, 2021).

Según Fonseca et al. (2020), uno de los problemas estrechamente relacionados con el sistema es el elemento humano, que es una propiedad intangible. A través de la perspectiva empresarial, se pueden emplear nuevas perspectivas para abordar problemas individuales y alcanzar metas institucionales.

La productividad en Latinoamérica ha caído en los últimos años si comparamos con otros países en desarrollo. La productividad ha aumentado en otros países desarrollados. Esto implica que los recursos del mundo no se están utilizando en gran medida, dejando los mismos recursos sin explotar para una mayor producción. (Alm New, 2019). Las corporaciones globales más grandes asignan aproximadamente un 5% de sus costos presupuestales para capacitar a los empleados para mejorar su aprendizaje y desempeño.

En el entorno nacional, el gobierno nacional del Perú implementa un plan de gestión por competencias basado en la Resolución no. 186-2016-SERVIR-PE para mejorar el desempeño de los empleados mediante el descubrimiento y el desarrollo de competencias y actitudes gerenciales. Según Ahmed (2019), se ha afirmado que los empleados que están motivados muestran una mayor productividad, lo que a su vez puede contribuir a la eficiencia de una empresa. En un estudio realizado por Jaimes (2018), se encontró que un 81% de los empleados que trabajan en los gobiernos locales señalan los compromisos organizacionales como la razón

por la que hacen bien su trabajo, porque es importante tener buenos procesos en las instituciones públicas, especialmente porque dan la oportunidad a los empleados de desarrollar aún más su competencia laboral.

Servir (2016) menciona que la capacitación empresarial es un proceso cuyo objetivo es optimizar la productividad de las personas a partir del desarrollo continuo de conocimientos, competencias y habilidades que deben ayudar a fortalecer las competencias y alcanzar las metas establecidas.

Quiroa (2020) La referencia a competencias laborales incluye las competencias, habilidades y conocimientos adquiridos que una persona debe tener para desempeñar una determinada tarea en la organización, cuya adquisición contribuirá al desarrollo de sus tareas o actividades de manera que cumpla con los objetivos previamente fijados de la organización.

Es relevante destacar que el desarrollo de habilidades empresariales ha adquirido una relevancia considerable como una solución viable para abordar las demandas de la sociedad con profesionales altamente capacitados y competentes. Las organizaciones deben ser capaces de percibir esto como una inversión en lugar de un gasto superfluo, ya que conllevará resultados sumamente favorables para la propia entidad. Así, el desarrollo de la capacidad laboral en las organizaciones es de fundamental importancia, pues de ello depende la calidad de los servicios a los ciudadanos, pero aún no se ha determinado la capacidad de las empresas en el mercado laboral. Por lo tanto, es necesario verificar las habilidades laborales necesarias del personal, pero más importante aún, fortalecer la capacitación para que los empleados sean conscientes de la importancia de su contribución al desarrollo de las metas institucionales. (Rodríguez, 2019).

Se ha observado que, en las instituciones educativas de Chiclayo, especialmente entre los docentes, existen problemas que escapan a su control unilateral como profesionales y se han convertido en necesidades institucionales. Esto se puede observar debido a la ineficiencia en el desempeño de las funciones o la gama de actividades de las instituciones.

Esto puede deberse a una serie de factores, pero se ha observado que, en casos o situaciones con experiencia similar, estos colaboradores lograron lograr una eficiencia mínima al excluir temas que no interesaban a los empleados. Bajo la condición de que las capacidades de los socios estén al más alto nivel, se debe tener en cuenta que las capacitaciones institucionales no han logrado los resultados esperados, o la planificación y ejecución del programa de capacitación no se ha actualizado.

Es por esto que se hace la pregunta: ¿Cuál es el efecto entre un taller empresarial y las competencias laborales en los colaboradores de una empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023?

Como justificación teórica, se realizarán aportaciones teóricas para actualizar el cuerpo teórico relacionado con la formación y competencia de los socios. Las instituciones educativas se organizan de diferentes formas y son una organización. Lo que quiere comprender son los matices de la capacitación laboral. Se apoyará la teoría de la fuerza laboral, que generalmente sugiere que, si los empleados cuentan con las herramientas necesarias, pueden lograr las metas institucionales. Estos datos pueden generalizarse ya que, como se explicó al principio, las instituciones educativas son consideradas organizaciones por su estructura. En la medida en que las teorías de capacitación de los empleados puedan ser refutadas teóricamente, los resultados serán importantes. Se han logrado grandes avances en la capacitación del personal, pero continúan surgiendo nuevos desafíos para responder a la situación.

Como justificación práctica, las dificultades de los colaboradores son claras y pueden afectar el futuro de manera sorprendente. El estudio y sus hallazgos son originales, por lo que la información brindada será actualizada en este momento. Al enfocarse en los aspectos de desarrollo de los colaboradores, podrán observar el problema desde una perspectiva diferente, así como desde la institución educativa. En cuanto al problema, es a priori porque los socios son el eje central de la institución. Este problema afecta a toda la institución y puede ser enmascarado por otros componentes de capacidad, pero aún tienen desventajas obvias.

Como justificación metodológica, con base en los resultados, el estudio ayudará a desarrollar herramientas y analizar datos a través del programa de capacitación. Este estudio ayudará a definir el problema desde diferentes aspectos relacionados con las dimensiones consideradas. Ofrecerá un enfoque de varias capas para obtener información confiable de los encuestados y lograr los resultados más confiables. Esta investigación ayudará a ampliar las posibilidades de nuevas investigaciones al permitir que se realicen investigaciones en poblaciones con temas similares, pero experiencias diferentes.

En cuanto a la hipótesis, se planteó que los talleres empresariales mejoran significativamente las competencias laborales en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2023

Por último, el objetivo general fue determinar como los talleres empresariales mejora las competencias laborales en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2023 y como objetivos específicos fueron establecer la mejora de los talleres empresariales en el aspecto de competencias cardinales de los colaboradores de una empresa consultora empresarial, Chiclayo, 2023 y establecer la mejora de los talleres empresariales en el aspecto competencias específicas de los colaboradores de una empresa consultora empresarial, Chiclayo, 2023

II. MARCO TEÓRICO

La investigación de Chávez (2018) sostuvo como objetivo central el análisis de los factores que afectan el desempeño laboral en la empresa Megamaxi, y para ello, se enfocó en establecer la correlación entre la capacitación recibida y el rendimiento de los colaboradores. Mediante la combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos, se recopiló información relevante sobre las variables en estudio. Los resultados obtenidos permitieron identificar la importancia de la capacitación en el mejoramiento del desempeño laboral de los empleados. Como respuesta a los hallazgos, se propuso un sistema integral de capacitación que abarcaba diversas etapas y procesos destinados a potenciar el desarrollo humano y social de los colaboradores. Entre las medidas sugeridas se encontraban la mejora de la inducción, la implementación de un plan de carrera, una evaluación más efectiva del desempeño, la oferta de capacitaciones y la promoción de la formación continua para fortalecer las competencias y habilidades del personal.

La investigación de Alvarado (2018) se enfoca en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Transp Enangeal S.A. Se identifica que a pesar de reclutar buen talento humano, algunos empleados experimentan desánimo con el tiempo y su rendimiento laboral disminuye. La problemática central en la empresa es el bajo rendimiento de los empleados, por lo que se propone diseñar un plan de mejoramiento laboral con el objetivo de optimizar el trabajo. Para lograrlo, se realizará un análisis exhaustivo de las causas que intervienen en la insatisfacción laboral y se evaluarán diferentes estrategias para mejorar el desempeño en el área de talento humano. Es esencial que la empresa implemente un plan de gestión del talento humano de manera prioritaria, con el fin de fortalecer las ventajas competitivas relacionadas con el personal de la organización. Esto implica identificar áreas de mejora, proporcionar capacitación y desarrollo profesional, promover un clima laboral positivo y establecer sistemas de evaluación y reconocimiento adecuados.

Baez (2015) El estudio reveló la presencia de una correlación positiva muy alta en las calificaciones altas en el desempeño laboral y la percepción de

satisfacción de la capacitación recibida. Esto indica que aquellos servidores públicos que recibieron una capacitación adecuada tuvieron un mejor desempeño en sus funciones y se sintieron satisfechos con el proceso de capacitación. Sin embargo, se identificaron algunas deficiencias en el proceso de capacitación. Una de las principales falencias encontradas fue la falta de comunicación, lo que dificulta la socialización del proceso de capacitación. Es fundamental que se promueva una comunicación efectiva para que los servidores puedan comprender plenamente los procesos de capacitación, colaborar de manera más activa y brindar retroalimentación para mejorar el programa de capacitación. Esta falta de capacitación continua puede afectar negativamente su rendimiento y desempeño laboral, ya que no cuentan con las capacidades y conocimientos necesarios para enfrentar eficientemente las tareas y responsabilidades de sus cargos.

Bonilla et al. (2018) realizaron su investigación teniendo en cuenta que los planes de capacitación desempeñan un papel crucial en la gestión administrativa del personal y los trabajadores en una organización. La importancia de estos planes se refleja en el nivel de conocimientos adquiridos por el personal a medida que participan en programas de capacitación y asisten a cursos impartidos específicamente para ellos. En el caso de la Universidad Técnica de Ambato, la falta de una capacitación adecuada para el personal administrativo y los trabajadores de las diferentes dependencias puede tener consecuencias negativas. Al carecer de orientación y contar con conocimientos desactualizados sobre sus responsabilidades, los colaboradores pueden enfrentar diversos problemas que afectan el clima laboral, como conflictos interpersonales, estrés e improductividad. Estos aspectos negativos pueden dificultar el desarrollo normal de las actividades tanto en términos generales como en áreas específicas. En este estudio, la población objetivo comprende a todos los trabajadores de una universidad de Ecuador. Estos son los destinatarios directos de los cursos de capacitación, y se busca brindarles los conocimientos necesarios para mejorar su desempeño en sus respectivas áreas de trabajo. La implementación de planes de capacitación efectivos puede contribuir en gran medida a optimizar el

desempeño de los empleados, fomentar un clima laboral favorable y promover el crecimiento y desarrollo tanto a nivel individual como organizacional.

El estudio realizado por Cortez (2020) tuvo como objetivo analizar las competencias profesionales del personal directivo de una empresa Eléctrica. Se utilizó una metodología cualitativa con un enfoque descriptivo y un diseño no experimental, y se aplicó un método inductivo para comprender las condiciones en las que los directivos llevan a cabo su gestión en esta entidad sindical. Los resultados de la investigación revelaron algunas debilidades en el manejo informático, la falta de empoderamiento de los funcionarios, vacíos legales y ausencia de capacitaciones en términos de competencias técnicas y metodológicas. Estas debilidades pueden tener un impacto negativo en el desempeño y la eficiencia de la gestión directiva en la organización.

El estudio realizado por Huaccha y Machado (2019) se centró en analizar la relación entre la capacitación recibida por los empleados en las Unidad Educativa y sus competencias laborales. A través de una metodología cuantitativa y el uso de cuestionarios específicos sobre capacitación y competencias laborales, los investigadores obtuvieron datos relevantes de una muestra compuesta por 139 trabajadores de la UGEL Santa, quienes pertenecían a diferentes áreas y niveles jerárquicos dentro de la institución. Los resultados obtenidos en el estudio fueron altamente significativos, ya que se encontró una correlación positiva entre la capacitación recibida y las competencias laborales de los colaboradores. Esto indica que aquellos colaboradores que recibieron una mayor cantidad de capacitación presentaron un mejor desempeño en términos de competencias laborales. Además, se pudo comprobar la hipótesis de investigación planteada al obtener una significancia estadística menor a 0,05, lo que confirma de manera robusta la existencia de una conexión entre las capacitaciones y las competencias laborales de los colaboradores en la UGEL Santa.

El estudio realizado por Chacón (2022) considero como principal objetivo el análisis del vínculo existente entre las capacitaciones y las competencias

laborales de los colaboradores administrativos en un centro de salud. Los resultados obtenidos indicaron que en el hospital se percibe un nivel regular de capacitación, con un 65% de los participantes manifestando esta percepción. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores administrativos consideran que han recibido una capacitación adecuada en el hospital. Por otro lado, en cuanto a las competencias laborales, se observó una percepción alta por parte de un 54% de los trabajadores administrativos. Esto indica que una parte significativa de los empleados considera que han desarrollado adecuadamente sus habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones en el hospital.

El estudio realizado por Quispe (2020) tuvo como objetivo determinar cómo influye las capacitaciones en las competencias laborales del programa nacional de empleo juvenil en la Región Huánuco durante el año 2019. Para llevar a cabo esta investigación, se adoptó un enfoque cuantitativo y se empleó un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional causal y de corte transversal. La muestra estuvo formada por 70 jóvenes participantes del programa, quienes fueron sometidos a la aplicación de cuestionarios con escalas Likert para medir tanto la capacitación como las competencias laborales.

Los resultados obtenidos en el estudio demostraron la alta confiabilidad de los instrumentos utilizados, con coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.848 para la capacitación y 0.866 para las competencias laborales, lo que brindó robustez a los datos recolectados. Para comprobar las hipótesis planteadas, se realizó un análisis de Chi cuadrada, el cual arrojó un valor de 79.13 de Chi cuadrado de Pearson, siendo significativo al 89% con 4 grados de libertad. Además, el nivel de significancia fue inferior a 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que llevó a desestimar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto evidencia que la capacitación tuvo una incidencia significativa en el desarrollo de las competencias laborales de los participantes del programa nacional de empleo juvenil en la Región Huánuco durante el año 2019. Estos hallazgos resaltan la importancia de la capacitación como herramienta para potenciar las habilidades y conocimientos de los jóvenes y mejorar su desempeño en el ámbito laboral.

El estudio realizado por Jesús (2020) sostuvo como objetivo analizar la conexión existente entre la capacitación en competencias laborales proporcionada por una entidad pública durante el año 2020. El enfoque adoptado en este estudio fue cuantitativo, con un diseño básico no experimental y un corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 111 personas que recibieron capacitación por parte del Ministerio de Trabajo. Los resultados obtenidos mostraron una relación significativa entre la capacitación en competencias laborales y el desarrollo de dichas competencias en los individuos capacitados. La prueba de Chi cuadrada arrojó un valor de 65.657, lo cual indica una relación estadísticamente significativa. Además, el valor de p obtenido fue de 0.000, confirmando la significancia estadística y reforzando la conclusión de la existencia de una relación positiva entre la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en los individuos capacitados.

Por otro lado, el estudio realizado por Escarza (2022) Su objetivo fue estudiar la interacción entre los niveles de gestión educativa y competencias laborales de los funcionarios de un gobierno regional de Perú durante el año 2022. Los resultados revelaron una relación alta y relevante entre ambas variables, indicando que a medida que aumenta el nivel de gestión de educación, también se incrementa el nivel de competencias laborales en los funcionarios. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.798, lo que sugiere una correlación positiva fuerte. Además, el valor de p fue de 0.000, respaldando la significancia estadística de la relación. Estos hallazgos destacan la importancia de una adecuada gestión de capacitación para el desarrollo de competencias laborales en el ámbito gubernamental, lo que puede mejorar el desempeño y la eficiencia de los trabajadores en sus funciones.

El estudio realizado por Vásquez (2020) sostuvo como objetivo principal establecer la conexión existente entre la capacitación laboral y el desenvolvimiento de competencias de los trabajadores en una agencia de viajes durante el año 2019. El enfoque de la investigación fue descriptivo explicativo, correlacional y fenomenológico, lo que implica que se buscó describir las características del grupo de trabajadores estudiado y establecer el grado de relación entre las variables de interés. Es importante mencionar

que esta investigación no tuvo un diseño experimental, lo que significa que no se manipularon las variables de estudio de manera directa, sino que se observaron las relaciones naturales entre ellas. Entre las conclusiones más relevantes del estudio, se encontró que no existe una correlación significativa entre la variable de capacitación laboral y el desarrollo de competencias en el personal de la agencia de viajes. El análisis estadístico arrojó un resultado de $Rho = 0.175$, lo cual indica una correlación débil entre ambas variables.

El estudio realizado por Llanos (2021) su objetivo principal fue investigar la conexión existente entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad privada, ubicado en Trujillo en el año 2020. La población objetivo consistió en 106 servidores públicos, seleccionando de estos una muestra aleatoria de 84 servidores públicos, siguiendo los principios de la metodología científica y ética. Los resultados obtenidos revelaron una relación altamente significativa entre la capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCCHIC. Esta relación se demostró después de obtener el coeficiente de correlación Tau B de Kendall, el cual arrojó un valor de 0.852. Además, el valor p obtenido fue de 0.000, que es menor a 0.01, lo cual indica una significancia estadística.

El estudio realizado por Chávez (2020) su objetivo fue analizar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de Clínica Farmedica en la ciudad de Trujillo durante el año 2019. Para lograr este objetivo, se utilizó un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. En el enfoque cuantitativo, se empleó un diseño descriptivo y se aplicó un cuestionario a una muestra de 49 colaboradores de la clínica, siguiendo criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. Los resultados obtenidos a través del enfoque cuantitativo revelaron una correlación directa significativa ($r_s = 0.805$, $p < 0.05$) entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores. Esto significa que a medida que los colaboradores recibieron una mayor capacitación, su desempeño laboral también se incrementó. Estos hallazgos respaldan la hipótesis inicial planteada en la investigación y sugieren que la capacitación tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral de los colaboradores de Clínica Farmedica.

El estudio realizado por García (2019), su objetivo principal fue analizar la relación entre la capacitación, el rendimiento laboral y la calidad del servicio en una entidad pública hospitalaria. Los resultados obtenidos revelaron que un porcentaje considerable de los participantes, el 47.37%, indicaron que no se llevan a cabo actividades de capacitación en la institución. En cuanto al desempeño laboral, el 45.34% de los encuestados consideró que es eficaz. Por otro lado, en relación a la calidad del servicio, el 53.82% de los pacientes manifestaron que el servicio que reciben es seguro. Luego, se procedió a correlacionar los datos utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de -0.33 entre la capacitación y la calidad del servicio, lo cual indica una correlación negativa pero débil. Esto sugiere que a medida que la capacitación percibida por los empleados disminuye, la percepción de calidad del servicio al usuario tiende a disminuir también, aunque la relación es débil. Por otro lado, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.406 entre el desempeño laboral y la calidad del servicio, lo cual indica una correlación positiva moderada. Esto significó la existencia de una relación moderada entre el desempeño laboral percibido por los empleados y la percepción de calidad del servicio al usuario. Cuando los empleados perciben un mayor nivel de eficacia en su desempeño, es más probable que los pacientes también perciban un servicio de mayor calidad.

El estudio realizado por Cotrina (2019) se enfocó en el estudio de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, ubicada en El Porvenir, con el objetivo de analizar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores durante el año 2018. Mediante un enfoque cuantitativo y técnicas metodológicas científicas, se encontró una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en esta entidad pública. Los resultados mostraron una correlación positiva ($r = 0.748$) entre ambas variables, respaldada por una significancia estadística bilateral ($p < 0.05$). Esto sugiere que la capacitación desempeña un papel relevante en el rendimiento laboral de los trabajadores en el ámbito educativo de esta región.

En relación con los conceptos de la variable capacitación, Pérez y Miranda (2016) y Ramos et al. (2018) indican que, en las entidades formadas por

profesionales, las capacitaciones están diseñadas para aumentar la conciencia y la discusión sobre las actividades diarias de las personas en la organización. Por otro lado, según Moreno et al. (2016), la formación o capacitación consiste en una serie de actividades que brindan conocimientos específicos en el ámbito profesional con el propósito de mejorar diferentes aspectos del funcionamiento organizacional y la condición humana. Se espera que la capacitación clarifique conocimientos, procedimientos y actitudes para fomentar la mejora continua, reducir costos en el trabajo y maximizar la adquisición de clientes y el establecimiento de relaciones duraderas. Estos conceptos destacan la importancia de la capacitación en el desarrollo y éxito de las organizaciones, resaltando su rol fundamental en el crecimiento profesional y el desempeño laboral en los trabajadores.

Con esta misma concepción de análisis, Díaz (2013), establece que la capacitación es un programa diseñado para un grupo de personas de manera inductiva con el objetivo de mejorar el desempeño y lograr un alto rendimiento en su campo de trabajo previsto. Desde este punto de vista, se cree que la finalidad de toda formación es dotar a las personas de conocimientos y procedimientos, sin dejar de lado las condiciones para promover valores respetuosos, como la responsabilidad, esencial a la convivencia humana.

Parra y Rodríguez (2015) sostienen que la formación corporativa desempeña un papel fundamental en las empresas, ya que les permite forjar estrategias que garantizan el logro de objetivos y la competitividad en el horizonte futuro. Además, a largo plazo, esta capacitación conlleva beneficios significativos para los empleados. Adicionalmente, existe la creencia de que el establecimiento de metas compartidas mediante la implementación de diversas políticas, estándares, reglamentos y pautas que caracteriza a cada individuo dentro de una organización. Este enfoque contribuye a asegurar una continuidad en las donaciones, una mejora en el control de calidad y la capacidad de las instituciones para afrontar eventuales pérdidas económicas ocurridas durante etapas previas del proceso. (Epiquén et al. 2018).

Como señalaron Sabuncua y Karacaya (2016), los recursos humanos bien administrados están en el corazón de cualquier organización. La correcta

administración de los recursos humanos demanda una considerable inversión de tiempo y esfuerzo con el objetivo de evitar tanto la escasez como el exceso de personal, logrando así mantener un equilibrio sostenible en la empresa. Según Maleck et al. (2018), este aspecto resulta crucial, ya que impacta en la planificación y puede influir en la capacitación en términos de su competitividad y capacidad para obtener una ventaja competitiva frente a los competidores.

Al realizar el análisis dimensional pertinentes, se consideraron elementos esenciales relacionados con la planificación del proceso de capacitación en las empresas. Durante este periodo, las organizaciones reconocen sus necesidades y se enfocan en proporcionar las habilidades necesarias para superar deficiencias que existen (Servir, 2016). Un plan de adiestramiento bien estructurado deberá contener objetivos medibles, alcanzables, específicos y establecidos, lo que permitirá evaluar adecuadamente el desempeño de los empleados al finalizar el programa de capacitación. Además de los objetivos de entrenamiento, es crucial establecer objetivos finales y subobjetivos para asegurar un cambio efectivo en el comportamiento de los participantes después de aprender algo nuevo. Un ejemplo de este cambio es la transferencia del conocimiento adquirido al lugar de trabajo, lo que demuestra el impacto real de la capacitación.

Dimensión ejecución: Desarrollar programas y actividades de formación a largo plazo de forma unidireccional, incluyendo la elaboración de propuestas y contratos de formación (Servir, 2016). Los programas de capacitación deben comunicarse a todos los empleados y los empleados deben recibir capacitación. Luego divida el plan de la lección en lecciones más pequeñas y actividades de aprendizaje.

Es esencial que el programa de desarrollo cumpla de forma óptima con los requisitos de la organización, lo cual implica la búsqueda y evaluación exhaustiva de la calidad de los recursos educativos empleados en el proceso de capacitación. Además, resulta imperativo garantizar la plena colaboración y motivación de los colaboradores involucrados en dicho proceso, y elegir

tutores y personal capacitador que sean de alta calidad y estén debidamente preparados.

En la dimensión de evaluación: es en esta etapa donde se lleva a cabo la implementación del proceso de formación y se utilizan herramientas de medición con el propósito de evaluar su eficacia (Servir, 2016). Después de ejecutar el plan, se procederá a evaluar los resultados, teniendo en cuenta el rendimiento, la seguridad y la satisfacción laboral. Es importante revisar el plan para determinar si ha tenido un impacto positivo o negativo en la mejora de los aspectos que no funcionaron correctamente en el pasado, con miras a futuras mejoras.

El dinámico desarrollo de las habilidades laborales en el ámbito de la teoría de Bateson plantea que la formación de profesionales se centra principalmente en la actualización y adopción de nuevos procedimientos, sin prestar suficiente atención a las necesidades y comportamientos individuales de los colaboradores. Bajo este enfoque, cuando los profesionales de la salud reciben capacitación, tienden a mostrar comportamientos similares a los que exhibieron durante su formación en un entorno controlado y neutral. Esto puede generar limitaciones en su adaptación al entorno laboral real, ya que sus habilidades y comportamientos están moldeados únicamente por el contexto de la capacitación, sin considerar las particularidades y desafíos del ambiente de trabajo. (Cárdenas, 2020).

La Teoría de Gestión Z postula que los empleados alcanzan un mayor nivel de productividad cuando se les trata como individuos, es decir, cuando su relación con sus superiores es más personalizada. Los defensores de esta teoría desarrollaron este enfoque basándose en la importancia de la interacción humana. Según Ouchi, el modelo empresarial japonés comparte similitudes con otras compañías exitosas estadounidenses.

Un empleado que se sienta plenamente integrado y satisfecho con la organización será más efectivo y demostrará un auténtico compromiso para contribuir al éxito de la empresa, trabajando arduamente para lograr todas las metas establecidas. (Caicedo y De el Cisne, 2021).

Según Montes et al. (2016), se destaca que la competencia mejorada beneficia a los profesores en el uso de métodos de enseñanza, incluyendo el enfoque de aprendizaje autodirigido. Las habilidades exhibidas por los empleados pueden considerarse características personales necesarias para desempeñar y distinguir funciones y posiciones individuales (Alles, 2012). Chiavenato (2009) sostiene que estas son cualidades de vital importancia para que una persona cumpla con sus responsabilidades y alcance sus objetivos y metas.

Labrado et al. (2019) Sostienen la importancia vital de establecer una distribución adecuada para el fomento de habilidades vinculadas a objetivos y situaciones concretas, reconociendo así la necesidad de una estructura eficiente para potenciar el desarrollo competencial en contextos específicos. Las tecnologías avanzadas deben combinarse con tecnologías conocidas, incluyendo aplicaciones y actividades de capacitación, para colaborar y compartir conocimientos. Según Coste et al. (2017), no solo se trata de tener habilidades técnicas, sino también de dedicación y compromiso por parte del talento para contribuir al desarrollo.

Las competencias laborales son las habilidades necesarias para llevar a cabo eficazmente las responsabilidades y funciones laborales, permitiendo aprovechar el valor no explotado de los talentos individuales, como el aprendizaje logrado, el conocimiento acumulado y las ideas exploradas (Jackson y Wilton, 2016). Su desarrollo y adquisición aseguran que las personas estén preparadas para enfrentar los desafíos de su entorno social y sigan evolucionando a lo largo del tiempo (Aguilar et al., 2019). Sin embargo, según la perspectiva de Escarza (2022), estas competencias deben ser cultivadas por las personas de manera pertinente, lo que implica aprovechar momentos de interacción con el entorno, experiencias vividas y conocimientos adquiridos, entre otros aspectos, para fortalecer y enriquecer las habilidades laborales.

Lazarus y Ferris (2016) Plantean la idea de que el progreso de las competencias puede elevar la calidad de vida de los individuos, propiciar la superación de obstáculos por parte de los equipos y generar un efecto

transformador en los ámbitos cultural, social y económico. De esta manera, se resalta la influencia positiva que el desarrollo de habilidades puede ejercer en diversos aspectos de la sociedad. Unigarro Gutiérrez (2017) Defiende la premisa de que, si bien el contenido de la competencia es relevante, el verdadero secreto radica en la sinergia entre habilidades, comportamiento y cognición. Reconoce la imposibilidad de abarcar todos los aspectos relacionados con el progreso de la sociedad. En ese sentido, los educadores deben tomar decisiones estratégicas sobre qué áreas de desarrollo priorizar en cada momento, considerando cuidadosamente las necesidades específicas de su institución educativa. (Negrón-González et al., 2020).

Mac Varish et al. (2018) sugieren que estamos presenciando cambios en la forma en que trabajamos, con expectativas y comportamientos en constante evolución, lo que da lugar a nuevos roles de supervisión y una ampliación de nuestras responsabilidades más allá del ámbito laboral. Según Munyewende et al. (2016), las evaluaciones de competencias pueden seguir diferentes procesos dependiendo del tipo de competencia evaluada, la disponibilidad de tiempo y el número de solicitantes para el puesto.

Fierro-Celis (2017) Afirma la idea de que la competencia engloba al menos tres elementos fundamentales: el conocimiento adquirido, la identidad personal y la capacidad de ejecución. Estos elementos deben manifestarse a través de verbos, ya que implican acciones concretas y específicas. De esta manera, se resalta la importancia de una competencia que se exprese y se manifieste de manera activa y tangible en distintos contextos. Sevilla et al. (2018) especifican que las competencias laborales aprobadas por la organización se definen mediante aspectos únicos del puesto, que están determinados por el flujo de trabajo y las principales categorías de aprendizaje. Salas et al. (2016) Destacan la importancia de la innovación y la orientación de los empleados en diversas facetas del entorno laboral como herramientas para identificar desafíos laborales. Subrayan que estas cualidades pueden ser aprovechadas como indicadores para detectar posibles dificultades y obstáculos en el ámbito profesional. De este modo, resaltan la relevancia de fomentar un ambiente laboral propicio para la

creatividad, la innovación y la alineación de los empleados en todas las áreas de trabajo.

La evaluación de las competencias de los empleados es un proceso crucial para una adecuada gestión del talento (Torres et al., 2017). Durante el proceso de selección, se realiza una evaluación de las habilidades de los candidatos mediante pruebas específicas, y los formadores encargados de capacitar a los empleados deben poseer una sólida experiencia laboral para garantizar una preparación adecuada para el puesto. De esta manera, se busca asegurar que los nuevos empleados sean evaluados de manera integral y que los capacitadores cuenten con el conocimiento y la experiencia necesarios para brindar una formación efectiva y adaptada a las exigencias del puesto. (Buendía et al., 2018).

Según el enfoque propuesto por Alles (2012), las variables relacionadas con las competencias laborales se pueden clasificar en dos dimensiones principales. La primera de ellas es la de las "competencias cardinales", que representa los requisitos fundamentales que todos los empleados de una empresa deben cumplir para alcanzar un nivel adecuado de desempeño y eficiencia laboral. Estas competencias se consideran habilidades básicas. Es de suma importancia desarrollar herramientas o sistemas de evaluación que puedan identificar de manera precisa cuando los empleados demuestran estas competencias, sin embargo, es fundamental comprender que la simple detección de su exhibición no es suficiente por sí sola. También es necesario realizar un análisis estadístico exhaustivo de los resultados. Las organizaciones deben apoyar el desarrollo de las habilidades y competencias básicas de sus empleados. La implementación de estos sistemas y métodos requiere de la participación interna de la empresa y la autogestión de sus colaboradores, respaldados por la colaboración de expertos externos. El componente humano es crucial en cualquier organización y su progreso está directamente relacionado con la mejora continua de las habilidades de sus empleados. A medida que los empleados adquieren y desarrollan competencias, la organización experimenta un crecimiento significativo.

La dimensión de competencias específicas abarca habilidades que se enfocan en el éxito de la empresa en áreas particulares, algunas de las cuales son aplicables a toda la organización y otras son más específicas para determinados contextos. Algunos ejemplos de estas habilidades incluyen gestión de crisis, estrategias de productividad y rendimiento técnico. Estas competencias son altamente valiosas para el desempeño laboral, aunque no necesariamente son utilizadas en la vida cotidiana fuera del ámbito laboral. Estas habilidades particulares se dividen en dos categorías: transferibles e intransferibles. Las habilidades transferibles son aquellas que pueden ser aplicadas en diferentes contextos laborales y resultan útiles en distintas situaciones, lo que las convierte en habilidades altamente valiosas para los profesionales. Por otro lado, las habilidades intransferibles son más específicas y se centran en tareas laborales concretas y determinadas funciones dentro de la organización. En general, estas competencias específicas son fundamentales para el éxito de la empresa y contribuyen significativamente al desarrollo y crecimiento de los profesionales en el ámbito laboral.

En el contexto laboral, las competencias específicas son esenciales para abordar desafíos particulares y alcanzar objetivos en áreas específicas de la organización. Al contar con habilidades como la gestión de crisis, estrategias de productividad y eficiencia técnica, los profesionales pueden enfrentar situaciones complejas y lograr resultados exitosos en su trabajo. La naturaleza de estas competencias puede variar según la función y el rol dentro de la empresa, pero todas contribuyen al buen desempeño y al logro de metas organizacionales. Es importante para los profesionales identificar y desarrollar estas habilidades específicas, ya que les permitirán destacarse en su ámbito laboral y ser valiosos activos para la empresa en la que trabajan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se enmarca en un enfoque aplicado, ya que tiene como objetivo proporcionar aportes prácticos y útiles en el ámbito de estudio. En otras palabras, busca generar conocimiento que sea aplicable y relevante para la resolución de problemas o la toma de decisiones en la realidad práctica. Al centrarse en temas concretos y específicos relacionados con la capacitación y las competencias laborales, se busca ofrecer soluciones prácticas y concretas para mejorar el desempeño y la eficacia en el entorno laboral.

Además, la investigación adopta un enfoque cuantitativo, lo que implica que se basa en el análisis de datos numéricos y utiliza técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para obtener conclusiones. A través de la recolección y análisis de datos cuantificables, se busca establecer relaciones y patrones entre las variables de estudio, lo que permite obtener resultados objetivos y medibles. Este enfoque cuantitativo brinda la posibilidad de realizar generalizaciones y obtener conclusiones válidas a partir de una muestra representativa de la población estudiada. En conjunto, la combinación de enfoque aplicado y cuantitativo permite que esta investigación tenga un impacto práctico y contribuya al conocimiento científico en el campo de la capacitación y las competencias laborales. (Arias y Covinos, 2021).

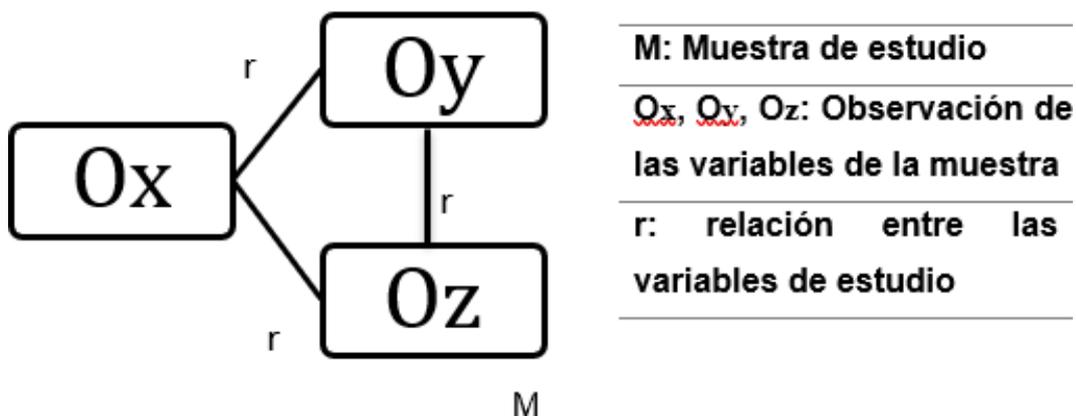
Diseño de investigación

El estudio propuesto adoptó un diseño descriptivo correlacional con el objetivo de medir la relación entre variables sin otorgar mayor peso a una sobre la otra. El enfoque descriptivo permitió conocer el comportamiento de las variables de interés y obtener una visión clara de cómo se relacionan entre sí. Al centrarse en la medición y descripción de las variables, se buscó comprender su naturaleza y establecer posibles asociaciones o patrones. La correlación, por su parte, permitió evaluar el grado de relación entre las variables, determinando si existe una asociación significativa entre ellas y en qué

dirección se da esa relación. Esto proporcionó una comprensión más profunda de cómo la capacitación y las competencias laborales se interrelacionan y cómo pueden influirse mutuamente. (Ñaupas et al., 2014).

Por otro lado, el estudio se clasifica como no experimental, ya que no implicó la manipulación de variables o la creación de estímulos específicos para evaluar su efecto. En lugar de eso, se realizó una observación y medición de las variables tal como se presentan en el entorno natural de estudio. Esto permitió obtener resultados más cercanos a la realidad y proporcionó una base sólida para el análisis de la relación entre la capacitación y las competencias laborales. Asimismo, se trata de un estudio transversal, ya que la información se recolectó en un solo momento sin seguimiento a lo largo del tiempo. Al obtener datos en un solo momento temporal, se pudo capturar una instantánea de la relación entre las variables en ese momento específico, lo que resultó útil para el propósito de la investigación. En conjunto, el diseño descriptivo correlacional, no experimental y transversal permitió obtener una visión precisa y puntual de la relación entre la capacitación y las competencias laborales en el contexto de estudio. (Arias y Covinos, 2021).

Figura 1: Diseño de investigación



3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Taller empresarial

Definición conceptual: Servir, (2016) La capacitación es un proceso encaminado a optimizar el desempeño del personal mediante la mejora continua de los conocimientos, habilidades y conocimientos que contribuirán al fortalecimiento de las competencias y al logro de las metas establecidas.

Definición operacional: La variable capacitación empresarial, se ha operacionalizado en tres dimensiones que son: Planificación, ejecución y evaluación.

Dimensiones: Planificación, Ejecución, Evaluación

Nivel de medición: Ordinal

Variable: Competencias laborales

Definición conceptual: Quiroa, (2018). Las competencias laborales incluyen las competencias, habilidades y conocimientos adquiridos que una persona debe tener para desempeñar tareas específicas en la organización, cuya adquisición contribuirá al desarrollo de sus tareas o actividades y así alcanzar las metas que la organización previamente requería.

Definición operacional: La variable competencias laborales, se ha operacionalizado en dos dimensiones que son: competencias cardinales y competencias específicas

Dimensiones: Competencias cardinales, Competencias específicas

Nivel de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estará conformada por colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo, teniendo un total de 90 docente

Muestra

La muestra estará conformada por 50 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo

Muestreo

El muestreo utilizado será por conveniencia, debido a la facilidad para optar con este tipo de muestreo en la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio, se optó por utilizar métodos de encuesta como estrategia para obtener información relevante para la investigación. La encuesta consistió en la aplicación de una serie de preguntas a los participantes con el objetivo de recopilar datos específicos sobre la conexión existente entre la capacitación y las competencias laborales. Las encuestas ofrecen la ventaja de ser una herramienta estandarizada y estructurada, lo que facilita la recopilación de datos de manera uniforme y comparable. Además, al proporcionar diferentes opciones de respuesta, se permitió a los participantes expresar sus opiniones y percepciones de manera más precisa y detallada, lo que contribuyó a obtener una comprensión completa de la relación entre la capacitación y las competencias laborales en este contexto específico.

La aplicación de encuestas a un grupo de personas también garantiza la inclusión de múltiples perspectivas y experiencias, lo que enriquece la calidad de los datos recopilados. Al obtener información directa de los participantes, el estudio pudo capturar sus percepciones y experiencias de primera mano, lo que resulta esencial para entender cómo la capacitación impacta en sus competencias laborales. Además, el uso de métodos de encuesta en este tipo de investigación cuantitativa permite obtener datos numéricos que facilitan el análisis estadístico y la obtención de conclusiones objetivas y basadas en evidencia (Arias y Covinos, 2021). Como instrumentos de la variable taller empresarial, se utilizó el cuestionario de gestión de capacitación, extraído de SERVIR (2016), mientras que, para la variable competencias laborales, se utilizó el cuestionario de competencias laborales extraído de la investigación de

Alles (2012). Ambos instrumentos cuentan con la validez y confiabilidad necesaria para su aplicación, al público objetivo.

3.5. Procedimiento

Se solicitará a la entidad universitaria una carta de presentación dirigida hacia el representante legal de la empresa privada, para la aplicación de los instrumentos como parte de la investigación. Consiguiente a esto, se procede a entregar un consentimiento informado a los participantes acerca del instrumento y su participación desinteresada del proyecto, manteniendo su información personal y laboral en confidencia. Luego, se vaciarán los datos referentes a los cuestionarios aplicados para ser procesados y comprobar los objetivos planteados.

3.6. Métodos de análisis de datos

En este estudio, se describen los métodos y herramientas utilizados para el análisis de datos recopilados. La información se registró inicialmente en una hoja de cálculo de Microsoft Excel versión 2021, donde se llevaron a cabo diversas operaciones para identificar y eliminar pruebas dañadas, indeterminadas o inválidas, siguiendo criterios de exclusión establecidos previamente. Posteriormente, los datos se transfirieron al SPSS versión 26 (software estadístico) para la realización del análisis y sistematización de la información

Una vez en el SPSS, se realizó la evaluación de la normalidad de las variables mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados de esta prueba indicaron que los datos ingresados no seguían una distribución normal, lo que sugiere una distribución asimétrica de los mismos. Dado este hallazgo, se decidió por emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman para llevar a cabo el análisis estadístico. La elección de esta prueba es adecuada para este tipo de datos no paramétricos y permitió determinar la relación entre las variables de estudio, en este caso, la capacitación y las competencias laborales de los participantes. Con la aplicación de estas herramientas y pruebas, se pudo realizar un análisis

estadístico riguroso y obtener conclusiones significativas sobre la relación entre la capacitación y las competencias laborales

3.7. Aspectos éticos

Los criterios de la APA se utilizaron como guía en la verificación de las fuentes. Los aspectos éticos fueron aplicados en su totalidad, teniendo en cuenta la participación de voluntarios, respetando la autonomía de los participantes, lo que permitió a las instituciones colaboradoras beneficiarse de los resultados del estudio al final del estudio, respetando la confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de los talleres empresariales de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo, 2023

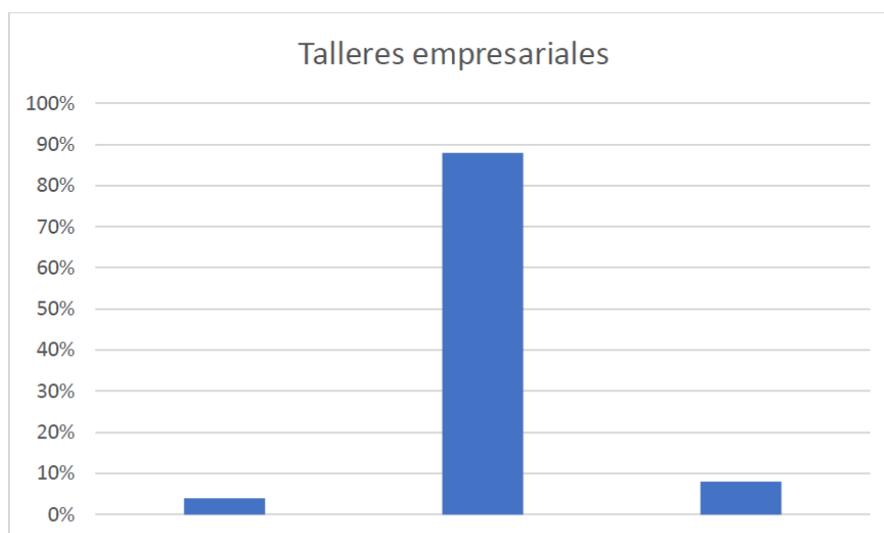
		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Alto	3	6%
	Medio	33	66%
	Bajo	14	28%
	Total	50	100%

Nota. fuente extraída del cuestionario de talleres empresariales aplicado a colaboradores

La Tabla 1 presenta la distribución de la frecuencia de los talleres empresariales entre los colaboradores de una empresa privada ubicada en la ciudad de Chiclayo. Los datos muestran que el 6% de los colaboradores participaron en talleres con un nivel de intensidad alto, mientras que el 66% participó en talleres con un nivel de intensidad medio y el 28% en talleres con un nivel de intensidad bajo.

Figura 1

Gráfico de los talleres empresariales de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo, 2023



Nota. información obtenida de las encuestas aplicadas a los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo

Tabla 2

Nivel de competencias laborales de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo, 2023

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Alto	2	4
	Medio	44	88
	Bajo	4	8
	Total	50	100

Nota. fuente extraída del cuestionario de competencias laborales aplicado a colaboradores

La Tabla 2 presenta la distribución de la frecuencia de competencias laborales entre los colaboradores de una empresa privada ubicada en la ciudad de Chiclayo. Los datos revelan que de los colaboradores, el 4% demostró un alto nivel de competencias laborales, mientras que el 88% exhibió un nivel medio y el 8% un nivel bajo.

Figura 2

Gráfico de competencias laborales de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo,2023



Nota. información obtenida de las encuestas aplicadas a los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo

Tabla 3

Prueba de normalidad de los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, Chiclayo, 2023

	Shapiro-Wilk		
	N	W	p
Taller empresarial	50	0.944	0.000
Competencias cardinales	50	0.902	0.000
Competencias específicas	50	0.899	0.000
Competencias laborales	50	0.924	0.000

Nota. fuente extraída de los cuestionarios aplicados a colaboradores

La tabla 3 muestra la normalidad de los datos extraído de los instrumentos aplicados a los colaboradores de una empresa privada, en donde, se evidencian datos no normales ($p < 0.05$) para ambas variables, significando que se aplicará una prueba no paramétrica para evidenciar la correlación existente como se planteó en los objetivos.

Tabla 4

Correlación entre el taller empresarial y las competencias laborales de los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023

		Taller empresarial	Competencias laborales
Taller empresarial	Rho de Spearman	—	0.457
	valor p	—	0.000
Competencias laborales	Rho de Spearman	0.457	—
	valor p	0.000	—

Nota. p: significancia; Rho: estadístico de Spearman

En la tabla 4 se muestra la correlación entre las variables taller empresarial y competencias laborales, en donde, el índice de correlación es de 0.457 siendo un nivel de correlación medio, además, cuenta con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar el resultado.

Tabla 5

Correlación entre el taller empresarial y las competencias cardinales de los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023

		Taller empresarial	Competencias cardinales
Taller empresarial	R de Pearson	—	0.347
	valor p	—	0.000
Competencias cardinales	R de Pearson	0.347	—
	valor p	0.000	—

Nota. p: significancia; Rho: estadístico de Spearman

En la tabla 5 se muestra la correlación entre las variables taller empresarial y competencias cardinales, en donde, el índice de correlación es de 0.347 siendo un nivel de correlación medio, además, cuenta con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar el resultado.

Tabla 6

Correlación entre el taller empresarial y las competencias específicas de los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023

		Taller empresarial	Competencias específicas
Taller empresarial	R de Pearson	—	0.324
	valor p	—	0.000
Competencias específicas	R de Pearson	0.324	—
	valor p	0.000	—

Nota. p: significancia; Rho: estadístico de Spearman

En la tabla 6 se muestra la correlación entre las variables taller empresarial y competencias específicas, en donde, el índice de correlación es de 0.324 siendo un nivel de correlación medio, además, cuenta con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar el resultado.

Tabla 7

Confiabilidad del taller empresarial en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023

ω de McDonald	
escala	0.975

Nota. fuente extraída del cuestionario de talleres empresariales aplicado a colaboradores

En la tabla 7 se muestra la confiabilidad del instrumento aplicado en los colaboradores de una empresa privada, en donde según la confiabilidad de Mcdonald, el instrumento cuenta con una confiabilidad excelente.

Tabla 8

Confiabilidad de las competencias laborales en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo, 2023

ω de McDonald	
escala	0.955

Nota. fuente extraída del cuestionario de competencias laborales aplicado a colaboradores

En la tabla 8 se muestra la confiabilidad del instrumento aplicado en los colaboradores de una empresa privada, en donde según la confiabilidad de Mcdonald, el instrumento cuenta con una confiabilidad excelente.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el impacto de los talleres empresariales en el desarrollo de las competencias laborales de los colaboradores en una empresa privada ubicada en Chiclayo. Para alcanzar este propósito, se aplicó una metodología aplicada con un enfoque cuantitativo. En primer lugar, se seleccionó una muestra representativa de colaboradores para participar en el estudio, y se diseñó un cuestionario que incluía preguntas relacionadas con las competencias laborales y la percepción de los talleres empresariales. Se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se recopilaron datos numéricos para realizar un análisis estadístico. La investigación se enmarcó en un diseño descriptivo correlacional, el cual permitió medir la relación entre las variables de interés sin manipular ni controlar ninguna de ellas. Se buscó determinar cómo se comportaban las competencias laborales en función de la participación en los talleres empresariales.

Los resultados obtenidos de la investigación revelaron un índice de correlación de 0.457, lo que indica una relación de nivel medio entre la participación en los talleres empresariales y el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores. Estos hallazgos sugieren que los talleres empresariales tuvieron un impacto positivo en el desarrollo de habilidades y conocimientos relevantes para el desempeño laboral de los empleados en la empresa estudiada. Es importante destacar que la participación en los talleres empresariales se asoció con mejoras significativas en habilidades específicas, tales como la comunicación efectiva, el liderazgo y el trabajo en equipo, entre otras. Estos resultados indican que los empleados que participaron en los talleres pudieron adquirir nuevas capacidades que son directamente aplicables en su trabajo diario, lo que contribuye a un desempeño laboral más eficiente y efectivo.

Los hallazgos del estudio actual sobre la importancia de los talleres empresariales en el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores encuentran respaldo en investigaciones previas realizadas por otros académicos. El estudio de Chavez (2018) se centró en el análisis

de los factores que impactan en el desempeño laboral y sugirió la implementación de un sistema integral de capacitación para mejorar dicho desempeño en una institución específica. Los resultados de esta investigación destacaron la relevancia de aspectos como la inducción, el plan de carrera, la evaluación, la capacitación y la formación continua de los colaboradores. Estos hallazgos concuerdan con la importancia atribuida a los talleres empresariales en el estudio actual, ya que ambos resaltan la necesidad de invertir en el desarrollo y capacitación del talento humano para mejorar el rendimiento en el entorno laboral.

Alvarado (2018) también hizo hincapié en mejorar el desempeño laboral a través de un plan de gestión del talento humano. Esto incluye la identificación de áreas de mejora, proporcionar capacitación y desarrollo profesional, promover un clima laboral positivo y establecer sistemas de evaluación y reconocimiento adecuados. Estas recomendaciones concuerdan con la noción de que los talleres empresariales pueden contribuir a fortalecer las competencias laborales y el desempeño de los colaboradores en el ámbito empresarial.

Quispe (2020) centró su investigación en la interacción entre las capacitaciones y las competencias laborales de los trabajadores administrativos de un hospital. Sus resultados sugieren que, en general, los trabajadores consideran que han recibido una capacitación adecuada, pero aún existen áreas de mejora. Esta evidencia resalta la importancia de evaluar constantemente los programas de capacitación y desarrollo, lo que coincide con la necesidad de seguir mejorando los talleres empresariales en el estudio actual.

Este contraste se puede responder teóricamente con las siguientes bases teóricas: La teoría de Gestión Z postula que los empleados alcanzan un mayor nivel de productividad cuando se les trata como individuos y se establece una relación más personalizada con sus superiores. Esta teoría se basa en la importancia de la interacción humana y ha sido aplicada en empresas exitosas, tanto en Japón como en otras compañías estadounidenses (Caicedo y De el Cisne, 2021). Cuando los empleados se

sienten plenamente integrados y satisfechos con la organización, son más efectivos y están más comprometidos para contribuir al éxito de la empresa. Esto se traduce en un mayor esfuerzo para alcanzar las metas establecidas y una mayor disposición para asumir responsabilidades y desafíos.

El desarrollo de competencias laborales es fundamental para el crecimiento y éxito tanto individual como organizacional. Los estudios de Caicedo y De el Cisne (2021) y Montes et al. (2016) resaltan que las competencias mejoradas benefician a los empleados en el uso de métodos de enseñanza y en el enfoque de aprendizaje autodirigido. Las habilidades exhibidas por los colaboradores son esenciales para desempeñar y distinguir roles y posiciones individuales, tal como lo menciona Alles (2012) y Chiavenato (2009).

Es importante establecer una distribución adecuada para el fomento de habilidades vinculadas a objetivos y situaciones concretas, como mencionan Labrado et al. (2019). Esto implica reconocer la necesidad de una estructura eficiente para potenciar el desarrollo competencial en contextos específicos. Además, se destaca que las tecnologías avanzadas deben combinarse con tecnologías conocidas para colaborar y compartir conocimientos, tal como señalan Coste et al. (2017).

En resumen, el enfoque de Gestión Z, junto al desarrollo de competencias laborales, resulta fundamental en el crecimiento y éxito de los colaboradores y de la organización en su conjunto. La inversión en capacitación y desarrollo profesional, así como el fomento de una relación cercana y personalizada con los empleados, puede tener un impacto significativo en el desempeño y el compromiso de los trabajadores, lo que finalmente se traduce en resultados positivos para la empresa.

El primer objetivo específico de la investigación se centró en evaluar la mejora de los talleres empresariales con respecto a las competencias cardinales de los colaboradores de una empresa consultora empresarial en Chiclayo, durante el año 2023. Mediante el análisis de datos y la aplicación de técnicas estadísticas, se pudo establecer un índice de correlación de

0.347, lo que sugiere una correlación de nivel medio entre los talleres empresariales y el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores.

Los resultados obtenidos indican que la participación en los talleres empresariales ha mostrado un impacto positivo en el desarrollo de competencias cardinales de los colaboradores de la empresa consultora. Estas competencias fundamentales, como la integridad, el respeto, la dedicación y la responsabilidad social, son cruciales para el éxito y la efectividad en el ámbito laboral. La correlación de nivel medio sugiere que existe una relación significativa entre la asistencia a estos talleres y el fortalecimiento de las competencias clave que los empleados deben poseer para un desempeño óptimo en su trabajo.

Los talleres empresariales que se enfocan en el desarrollo de competencias cardinales buscan mejorar las habilidades fundamentales que todos los colaboradores deben poseer. Estas competencias se consideran esenciales para el éxito en el ámbito laboral y pueden incluir aspectos como la integridad, el trabajo en equipo, la responsabilidad social, el compromiso y el respeto, entre otros. Al invertir en la formación y desarrollo de estas competencias cardinales, la empresa consultora puede fortalecer el desempeño general de sus colaboradores y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

El estudio realizado por Baez (2015) también respalda la importancia de la capacitación en el desempeño laboral. En este estudio, se encontró una correlación positiva muy alta entre las calificaciones altas en el desempeño laboral y la percepción de satisfacción de la capacitación recibida. Esto indica que los colaboradores que recibieron una capacitación adecuada tuvieron un mejor desempeño en sus funciones y se sintieron satisfechos con el proceso de capacitación. Sin embargo, se identificaron deficiencias en el proceso de capacitación, como la falta de comunicación, que dificulta la socialización del proceso de capacitación. Se destaca la importancia de una comunicación efectiva para que los empleados comprendan plenamente los procesos de capacitación, colaboren activamente y brinden retroalimentación para

mejorar el programa de capacitación. Asimismo, la falta de capacitación continua puede afectar negativamente el rendimiento laboral, ya que los empleados no cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar eficientemente sus responsabilidades.

El trabajo de Bonilla et al. (2018) también enfatiza la importancia de los planes de capacitación para mejorar el desempeño y el clima laboral. La falta de una capacitación adecuada puede tener consecuencias negativas, como conflictos interpersonales, estrés e improductividad. La implementación de planes de capacitación efectivos puede contribuir a optimizar el desempeño de los empleados, fomentar un clima laboral favorable y promover el crecimiento y desarrollo tanto a nivel individual como organizacional.

El estudio de Jesús (2020) sobre la relación entre la capacitación en competencias laborales y el desarrollo de dichas competencias respalda y complementa los resultados que se obtuvieron en la presente investigación. Los hallazgos de dicho estudio también revelaron una correlación significativa entre la capacitación y las competencias laborales de los individuos capacitados, lo que refuerza la importancia de la formación efectiva en el crecimiento y fortalecimiento de las habilidades laborales de los colaboradores.

Ambos estudios enfatizan la relevancia estratégica de la capacitación y el desarrollo de competencias en el contexto empresarial actual. La inversión en programas de formación bien diseñados que aborden las necesidades específicas de los empleados se presenta como una herramienta esencial para impulsar el desempeño y la productividad en una organización. Además, el énfasis en fomentar relaciones humanas sólidas y personalizadas en el ambiente laboral es clave para cultivar un clima laboral positivo y una mayor motivación y compromiso por parte de los colaboradores hacia los objetivos de la empresa.

La importancia de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales para mejorar el desempeño de los colaboradores y el clima laboral en una organización es un tema relevante y ampliamente respaldado por

diversos estudios, como se ha demostrado en los análisis previos. Sin embargo, es interesante contrastar estos hallazgos con la teoría de Alles (2012) que propone una clasificación de variables en dos dimensiones.

Según Alles, la primera dimensión se refiere a las competencias cardinales, que son los requisitos fundamentales que todos los empleados de la empresa deben cumplir. Estas competencias básicas incluyen la integridad, el respeto, la dedicación y la responsabilidad social. Es esencial que las organizaciones desarrollen herramientas o sistemas de evaluación adecuados para identificar de manera precisa cuándo los empleados demuestran estas competencias. Sin embargo, Alles destaca que simplemente detectar la exhibición de estas competencias no es suficiente; también es necesario realizar un análisis estadístico exhaustivo de los resultados. Esto significa que las organizaciones deben respaldar el desarrollo de las habilidades y competencias básicas de sus empleados, fomentando su autogestión y colaborando con expertos externos cuando sea necesario. El componente humano es crucial en cualquier organización y su progreso está directamente relacionado con la mejora continua de las habilidades de sus empleados. A medida que los empleados adquieren y desarrollan competencias, la organización experimenta un crecimiento significativo.

Esta teoría enfatiza la importancia de los aspectos fundamentales del desarrollo de competencias y habilidades en los colaboradores, y cómo esto influye en el crecimiento y éxito de la organización. Si bien los estudios anteriores han mostrado la correlación positiva entre la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en los empleados, la teoría de Alles proporciona una perspectiva más profunda al destacar la necesidad de centrarse en las competencias básicas y fundamentales que sustentan el desempeño laboral en cualquier contexto organizacional.

En este sentido, las organizaciones deben asegurarse de proporcionar capacitación y formación continua que aborde tanto las competencias básicas como aquellas específicas relacionadas con las funciones y responsabilidades laborales. El enfoque en las competencias cardinales

puede ayudar a fortalecer la cultura de la empresa, mejorar la calidad de las relaciones interpersonales y fomentar un compromiso más sólido y auténtico por parte de los colaboradores.

A medida que las empresas invierten en el desarrollo de las habilidades y competencias de su personal, también es importante que establezcan mecanismos de evaluación adecuados para medir el impacto y la eficacia de la capacitación. Esto permitirá identificar áreas de mejora, ajustar las estrategias de formación y garantizar que los esfuerzos de desarrollo estén alineados con los objetivos y necesidades de la organización.

El segundo objetivo específico de la investigación tuvo como enfoque evaluar la mejora de los talleres empresariales en relación con las competencias específicas de los colaboradores de una empresa consultora empresarial ubicada en Chiclayo, durante el año 2023. A través del análisis de datos y la utilización de herramientas estadísticas, se obtuvo un índice de correlación de 0.324, lo que indica una correlación de nivel medio entre los talleres empresariales y la mejora de competencias específicas en los colaboradores.

Los talleres empresariales tienen como objetivo proporcionar a los colaboradores las herramientas y conocimientos necesarios para desarrollar habilidades específicas relacionadas con su trabajo. Estos talleres se enfocan en brindar capacitación práctica y útil, lo que a su vez se traduce en un aumento de la eficiencia, eficacia y productividad del personal en sus tareas diarias. La correlación de nivel medio encontrada indica que la participación en los talleres empresariales tiene un impacto significativo en el desarrollo de competencias específicas de los colaboradores, aunque puede haber margen para mejorar aún más esta relación. Para fortalecer este aspecto, es esencial que la empresa consultora continúe invirtiendo en capacitación y desarrollo del personal, identificando áreas de mejora y adaptando los talleres de acuerdo con las necesidades específicas de sus empleados y los requerimientos del mercado empresarial.

Los resultados obtenidos de los estudios mencionados muestran una consistencia en cuanto a la relación positiva entre la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores. La evidencia respalda la importancia de brindar oportunidades de formación y capacitación adecuadas a los empleados, ya que esta inversión en su desarrollo profesional y personal se traduce en un mejor desempeño y una mayor efectividad en sus labores diarias. Los estudios subrayan la relevancia de la capacitación como una herramienta clave para mejorar la productividad y competitividad de las organizaciones, así como para garantizar que los colaboradores estén preparados para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno laboral.

Los estudios mencionados, como el de Huaccha y Machado (2019) y Chacón (2022), han arrojado resultados consistentes al encontrar una conexión significativa entre la capacitación recibida y el desarrollo de competencias laborales en los diferentes contextos organizacionales. Estos hallazgos respaldan la importancia de invertir en programas de formación y desarrollo del talento humano como una estrategia efectiva para mejorar el desempeño de los colaboradores y fortalecer sus habilidades y conocimientos necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva. Además, los resultados de Chacón (2022) también enfatizan la percepción positiva que los trabajadores administrativos tienen sobre sus propias competencias laborales, lo que sugiere que una capacitación adecuada puede influir positivamente en la confianza y competencia que los colaboradores tienen en su rol laboral.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el estudio de Vásquez (2020) presentó resultados divergentes al no encontrar una correlación significativa entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en el personal de una agencia de viajes. Esta variabilidad en los resultados puede atribuirse a diversas variables y factores que influyeron en la efectividad de la capacitación, como la calidad de los programas de formación, la adecuada transferencia de conocimientos al puesto de trabajo y el compromiso tanto de los empleados como de la organización para

aplicar lo aprendido. Es crucial profundizar en la investigación de estas variables para comprender mejor los factores que afectan la efectividad de la capacitación en diferentes contextos laborales y así mejorar la planificación y ejecución de futuros programas de desarrollo de competencias. Asimismo, considerar el enfoque y las estrategias de capacitación más adecuadas para cada organización puede contribuir a una mejora más efectiva de las competencias laborales de los colaboradores.

Es cierto que la capacitación y el desarrollo de competencias laborales no deben verse como eventos aislados, sino como un proceso continuo y estructurado que esté alineado con las necesidades de la organización y los objetivos individuales de los empleados. La formación y mejora de las habilidades de los colaboradores deben ser parte integral de la cultura organizacional y un componente esencial para el crecimiento y éxito a largo plazo de la empresa consultora empresarial.

Una capacitación efectiva y continua requiere una planificación cuidadosa y estratégica. Según Alles (2012), es importante identificar las áreas de desarrollo y las competencias clave que son críticas para el desempeño de los colaboradores en su rol. Estas competencias pueden variar según el puesto y la función de cada empleado dentro de la organización. Al establecer programas de capacitación específicos para cada grupo de colaboradores, la empresa puede asegurarse de que la formación sea relevante y aplicable a las necesidades individuales y colectivas.

La evaluación periódica de la efectividad de la capacitación es fundamental para determinar si los programas están logrando los resultados deseados. Esto implica medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores y la aplicación efectiva de las competencias adquiridas en su trabajo diario. La retroalimentación de los colaboradores también es crucial, ya que proporciona información valiosa sobre la calidad de los programas de capacitación y permite realizar mejoras y ajustes según las necesidades y sugerencias de los propios empleados. En este sentido, es relevante destacar la importancia de una gestión eficiente del conocimiento en la organización. La empresa consultora debe contar con

sistemas y procesos que permitan la adquisición, creación, transferencia y aplicación efectiva del conocimiento en toda la empresa. Esto facilitará la incorporación de nuevas habilidades y competencias en el trabajo diario de los colaboradores y fomentará una cultura de aprendizaje y mejora continua.

La presencia de habilidades específicas en una organización es crucial para alcanzar el éxito en áreas clave y mantener una ventaja competitiva en el mercado. Las habilidades técnicas, conocimientos especializados y habilidades de gestión son pilares fundamentales que permiten a los colaboradores abordar desafíos y llevar a cabo tareas específicas con eficiencia y efectividad. Estas competencias específicas pueden variar según el tipo de empresa y la industria en la que opera, pero todas ellas contribuyen a la obtención de los objetivos estratégicos y al crecimiento sostenible de una organización.

Por otro lado, las habilidades intransferibles son aquellas que son más específicas y aplicables solo en contextos particulares. Estas habilidades pueden estar relacionadas con el dominio de ciertas herramientas o tecnologías específicas utilizadas en la empresa consultora o con la comprensión profunda de ciertas regulaciones o procedimientos internos. La combinación de competencias cardinales y específicas es esencial para el éxito global de la organización. Las competencias cardinales proporcionan la base para un buen desempeño en cualquier función o rol, mientras que las competencias específicas permiten una ventaja competitiva en áreas clave del negocio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó como los talleres empresariales mejoran las competencias laborales en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2023, teniendo como resultados un índice de correlación de 0.457 siendo un nivel de correlación medio
2. Se estableció la mejora de los talleres empresariales en el aspecto de competencias cardinales de los colaboradores de una empresa consultora empresarial, Chiclayo, 2023, teniendo un índice de correlación de 0.347 siendo un nivel de correlación medio
3. Se estableció la mejora de los talleres empresariales en el aspecto de competencias específicas de los colaboradores de una empresa consultora empresarial, Chiclayo, 2023, teniendo un índice de correlación de 0.324 siendo un nivel de correlación medio

VII. RECOMENDACIONES

1. Para maximizar el impacto de los talleres, se sugiere realizar una evaluación detallada de las demandas de capacitación de los colaboradores antes de implementar los talleres. Esto permitirá diseñar programas de formación más personalizados y enfocados en las competencias clave que necesitan ser fortalecidas en el equipo. Además, se recomienda que la empresa realice un seguimiento y evaluación periódica de los resultados de los talleres para medir su efectividad y realizar ajustes según sea necesario.
2. Se recomienda que la empresa consultora realice una evaluación exhaustiva de las competencias cardinales más relevantes para su negocio y que adapte los talleres para abordar específicamente esas necesidades. Además, es fundamental que los talleres se complementen con otras iniciativas de desarrollo profesional, como programas de mentoría, oportunidades de aprendizaje continuo y seguimiento de desempeño para garantizar que las competencias cardinales se fortalezcan y se apliquen efectivamente en el entorno laboral.
3. Se sugiere que la empresa continúe brindando programas de capacitación focalizados en habilidades y conocimientos específicos para áreas clave del negocio. Para mejorar aún más la eficacia de los talleres, se recomienda que la empresa consultora realice una evaluación precisa de las competencias específicas que necesitan ser desarrolladas en los colaboradores y diseñe talleres personalizados que aborden directamente esas necesidades.

REFERENCIAS

- Aguilar, P.; Lopez-Cobo, I.; Cuadrado, F. y Benítez, I. (2019). Social and Emotional Competences in Spain: A Comparative Evaluation Between Spanish Needs and an International Framework Based on the Experiences of Researchers, Teachers, and Policymakers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-12.
- Ahmed, D. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, 10(1). doi: 10.5296/bms.v10i1.14448
- Alles, M. (2012). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. 2da edición. Buenos Aires: Granica
- Alm News. (2019). Retos para la capacitación corporativa en América Latina. Comunicados. <https://comunicados.co/2019/04/retos-paralacapacitacion-corporativa-en-america-latina/>
- Alvarado, A. (2018). Mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa TRANSP ENANGEAL S.A
- Baez, I. (2015). El impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Administración del Talento Humano de una Institución Pública
- Bonilla, D, Macero, R, & Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato
- Caicedo, S., & de el Cisne, A. (2021). Las condiciones laborales y su relación con el incremento de la productividad (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil).
- Cárdenas-García, J. F. (2020). El Paradigma de Información de Gregory Bateson: Una Introducción. *Veritas & Research*, 2(2), 87-97.
- Chacón Félix, K. A. (2022). Capacitación y competencias laborales de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan Bautista, Distrito de Huaral, 2021.
- Chavez (2018). La capacitación del personal y el desempeño laboral

- Chavez Chicoma, M. A. (2020). Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en Clínica Farmedica, Trujillo - 2019
- Chiavenato, I. (2009). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. México DF: MarcGraw Hill.
- Cortez, N. (2020). Competencias profesionales del personal directivo del sindicato de trabajadores de cetraemelesa
- Coste, L., Lugo, Z., Zambrano, E y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. Revista Orbis, 12 (36) 45-64. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>
- Cotrina Castellanos, J. P. (2019). La Capacitación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Unidad De Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018.
- Díaz, L. (2013). Administración de Recursos Humanos, Capacitación y Desarrollo. Desarrollar la eficacia de los recursos humanos, 12ª edición. Madrid: Paidos
- Epiquén, A. C., Paucarchuco, K. M. M., y Chávez, Z. R. M. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. Horizonte de la Ciencia, 8(14), 131-139. <http://167.114.2.69/index.php/horizontedelaciencia/article/view/305/321>
- Escarza Barrios, T. A. (2022). Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores en un gobierno regional del Perú, 2022.
- Escarza, T. (2022). Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores en un gobierno regional del Perú, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Fierro, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público. Administración & Desarrollo 47(2) 92- 108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403419>
- Fonseca, A., Monterrosa, N., y López, D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: Breve relación desde la teoría. Económicas, 41(1), 229-240. doi: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2582>

- García Seminario, R. A. (2019). La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de trujillo año 2017.
- Huaccha Puntiyó, F. A., & Machado Barriga, N. P. (2019). Capacitación y competencias laborales en los colaboradores de la UGEL Santa 2019
- Jackson, D. y Wilton, N. (2016) Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266-286
- Jaimes, R. (2018). El 81% de los trabajadores considera que el compromiso organizacional es esencial. *Revista Andina*.
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-alclimlaboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Jesus Enriquez, J. A. (2020). Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.
- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. C. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73.
- Lazarus, D. and Ferris, T (2016) Assessing self-responsibility in employability competencies development among Australian engineering students: introductory report. International Conference on Industrial Engineering and Operations, Kuala Lumpur, 8th-10th March 2016
- Llanos Ballardo, R. A. (2021). Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.
- MacVarish, K., Kenefick, H., Fidler, A., Cohen, B., Orellana, Y., y Todd, K. (2018). Building Professionalism Through Management Training: New England Public Health Training Center's Low-Cost, High-Impact Model. *Journal of public health management and practice*, 24(5), 479–486.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6078487/>
- Malek, K., Kline, S.F. and DiPietro, R. (2018), "The impact of manager training on employee turnover intentions", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. 1 No. 3, pp. 203-219. <https://doi.org/10.1108/JHTI-02-2018-0010>

- Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2016). La inadecuación ocupacional del sector privado formal. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44-032018.pdf
- Montes, M., Rivera, R., Bermúdez, J y García, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, (25), 1-21. <http://www.redalyc.org/pdf/853/85350504002.pdf>
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016). Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a aprovechamiento académico. *Revista de psicología*, 27 (2) 304-318. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- Munyewende, P., Levin, J. y Rispel, L. (2016). An evaluation of the competencies of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *GlobalHealthAction* 9(1). 30-37. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.32486>
- Negrón-González, A. M., Gemar-Castillo, G., & Noda-Hernández, M. E. (2020). Identification of hidden costs related to the management of labor competencies. *Sciences Holguín*, 26 (1), 15-29.
- Odilovich, O. A., Umirzokovich, T. F., & Turdibaevich, K. R. (2021). Increasing the Efficiency of Higher Education Personnel Training Management in Uzbekistan. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 9251-9264.
- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143.
- Pérez, A y Miranda, B. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. *Revista publicando* 3 (6) 209- 226. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf_87
- Quiroa, M. (2020). *Gestión Administrativa*. Economipedia. Com.
- Quispe Nonalaya, J. L. (2020). Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.
- Rodríguez, B. (2019). La gestión administrativa del servicio público en el Distrito de Educación 13d07, Chone-Flavio Alfaro, Período (2015- 2017). <https://n9.cl/d7vwd>.

- Sabuncua, K y Karacaya, G. (2016). Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 235 443-452. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315890>
- Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2016). Evaluation and certification of labor competencies in the National Health System in Cuba. *Higher Medical Education*, 28 (1), 50-64.
- SERVIR (2016). Gestión de la Capacitación en las entidades públicas. Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-lasentidadesdel-estado-capaciten-a-su-personal/>
- Sevilla, D., Velázquez, R y Turro, A. (2018). Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales. *Revista EduSol*, 18 (63) 1-12. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4757/475756619003/475756619003.pdf>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista ingeniería industrial*, 39 (2). <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>
- Unigarro, M. (2017). Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias. Colombia: Editorial. Geen Papers. <https://issuu.com/universidadcooperativasitiooficial/docs/modelo-educativoenfoque-critico>
- Vásquez Novoa, A. L. (2020). Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Taller empresarial	Servir, (2016) La Capacitación es un proceso el cual posee el objetivo de optimizar el desempeño de las personas por medio del conocimiento continuo, desarrollo de competencias y conocimientos, los cuales facilitarán el fortalecimiento de las capacidades y el logro de los objetivos planteados	La variable taller empresarial, se ha operacionalizado en tres dimensiones que son: Planificación, ejecución y evaluación.	Planificación Ejecución Evaluación	<ol style="list-style-type: none"> 1 La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación 2 La entidad dispone de un programa anual de capacitación 3 Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente 4 Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados 5 Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores 6 La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad 7 La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales 8 Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario 9 Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales 10 Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo 11 El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación 12 Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática 13 Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos 14 las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo 	Ordinal

				<p>15. las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias</p> <p>16 Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias</p> <p>17. Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.</p> <p>18. La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje</p> <p>19. El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad</p> <p>20. La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados</p>	
Competencias laborales	<p>Quiroa, (2018). Las competencias laborales engloban habilidades, destrezas, conocimientos adquiridos que debe poseer una persona para poder desempeñar una labor específica en una organización, adquirir estas competencias le facilitará el desarrollo de sus tareas o actividades, y de esta forma cumplirá con los objetivos requeridos previamente por la organización</p>	<p>La variable competencias laborales, se ha operacionalizado en dos dimensiones que son: competencias cardinales y competencias específicas.</p>	<p>Competencias cardinales</p> <p>Competencias específicas</p>	<p>3 Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución</p> <p>4 El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución</p> <p>5 Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución</p> <p>6 Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución</p> <p>7 Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios</p> <p>8 Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución</p> <p>9 Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase</p> <p>10 Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución</p> <p>14 Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución</p> <p>15. Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad</p>	Ordinal

				<p>16 Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)</p> <p>1. La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional</p> <p>2. Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución</p> <p>11. Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución</p> <p>12. Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad</p> <p>13 Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas</p> <p>17 Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad</p> <p>18 siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia</p> <p>19 Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución</p> <p>20 Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución</p> <p>21. Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución</p> <p>22 Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.</p>	
--	--	--	--	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales de una empresa privada, Chiclayo 2023				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Metodología
¿Cuál es el efecto entre los talleres empresariales y las competencias laborales en los colaboradores de una empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023?	Determinar el efecto de los talleres empresariales en las competencias laborales en los colaboradores de una empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023	Los talleres empresariales mejoran significativamente las competencias laborales en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2023	V1: taller empresarial	Tipo: aplicada Enfoque: cuantitativo Alcance: transversal Diseño: descriptivo-correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
1. ¿Cuál es el efecto entre los talleres empresariales y las competencias cardinales en los colaboradores de una empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023? 2. ¿Cuál es el efecto entre los talleres empresariales y las competencias específicas en los colaboradores de una empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023?	1. Determinar el efecto de los talleres empresariales en las competencias cardinales en los colaboradores de una empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023 2. determinar el efecto de los talleres empresariales en las competencias específicas en los colaboradores de una empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023	Los talleres empresariales mejoran significativamente las competencias cardinales en los colaboradores de una empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023 Los talleres empresariales mejoran significativamente las competencias específicas en los colaboradores de una	V2: Competencias laborales	Población: 90 docentes Muestra: 50 docentes Muestreo: por conveniencia Técnicas: encuesta Instrumento: Cuestionario de gestión de capacitación

		empresa consultora empresarial de la ciudad de Chiclayo, 2023		(extraído de SERVIR, 2016) Fiabilidad del instrumento: 0.888 en alfa de Cronbach Cuestionario de competencias laborales (extraído de Alles, 2012) Fiabilidad del instrumento: 0.898 en alfa de Cronbach
--	--	---	--	---

11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación						
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática						
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos						
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo						
	Dimensión 3: Evaluación de la capacitación						
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias						
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias						
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.						
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje						
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad						
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados						

ANEXO 4

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE
NEGOCIOS MBA
ESCUELA DE POSGRADO**

Cuestionario de competencias laborales (extraído de Alles, 2012)

INSTRUCCIONES:

Cuestionario: competencias laborales

Estimado(a) colega, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a las competencias laborales, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

Dimensión 1: Competencias cardinales		1	2	3	4	5
3	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución					
4	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución					
5	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución					
6	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución					
7	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios					
8	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución					
9	Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase					
10	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución					
14	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución					

15	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad					
16	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)					
	Dimensión competencias específicas					
1	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional					
2	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución					
11	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución					
12	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad					
13	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas					
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad					
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia					
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución					
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución					
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución					
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.					

ANEXO 05
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Solano Nizama Luis Alfredo
- 1.2. Institución donde Labora:
- 1.3. Título de la Investigación:
 “Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales de una empresa privada,
 Chiclayo 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
 “Cuestionario de gestión de capacitación (extraído de SERVIR, 2016)”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V A R I A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V a r i a b l e N o 1	1. Planificación de la capacitación	1. La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.	X		X		X		X		
		2. La entidad dispone de un programa anual de capacitación.	X		X		X		X		
		3. Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.	X		X		X		X		
		4. Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados	X		X		X		X		
		5. Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.	X		X		X		X		
		6. La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	X		X		X		X		
		7. La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales.	X		X		X		X		
	2. Ejecución de la capacitación	8. Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.	X		X		X		X		
		9. Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	X		X		X		X		

: T a l l e r e m p r e s a r i a l		10. Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.	X		X		X		X			
		11. El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación.	X		X		X		X			
		12. Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática.	X		X		X		X			
		13. Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.	X		X		X		X			
		14. Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo.	X		X		X		X			
	3. Evaluación de la capacitación		15. Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.	X		X		X		X		
			16. Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.	X		X		X		X		
			17. Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	X		X		X		X		
			18. La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje.	X		X		X		X		
			19. El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad.	X		X		X		X		
			20. La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE TALLER EMPRESARIAL Y SU EFECTO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA EMPRESA PRIVADA, CHICLAYO 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiantes de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

Bocanegra Díaz Kattia Giuliana

Grado académico del evaluador:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				x



Bocanegra Díaz Kattia Giuliana
DNI N°46211679

ANEXO 06.
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Solano Nizama Luis Alfredo
- 1.2. Institución donde Labora:
- 1.3. Título de la Investigación:
 “Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales de una empresa privada, Chiclayo 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
 “Cuestionario de gestión de capacitación (extraído de SERVIR, 2016)”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01	1. Planificación de la capacitación	1. La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.	X		X		X		X		
		2. La entidad dispone de un programa anual de capacitación.	X		X		X		X		
		3. Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.	X		X		X		X		
		4. Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados	X		X		X		X		
		5. Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.	X		X		X		X		
		6. La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	X		X		X		X		
		7. La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales.	X		X		X		X		
	2. Ejecución de la capacitación	8. Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.	X		X		X		X		
		9. Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	X		X		X		X		

: T a l l e r e m p r e s a r i a l		10. Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.	X		X		X		X			
		11. El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación.	X		X		X		X			
		12. Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática.	X		X		X		X			
		13. Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.	X		X		X		X			
		14. Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo.	X		X		X		X			
	3. Evaluación de la capacitación		15. Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.	X		X		X		X		
			16. Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.	X		X		X		X		
			17. Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	X		X		X		X		
			18. La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje.	X		X		X		X		
			19. El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad.	X		X		X		X		
			20. La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE TALLER EMPRESARIAL Y SU EFECTO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA EMPRESA PRIVADA, CHICLAYO 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiantes de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

Barreto Poma Judith Pilar

Grado académico del evaluador:

Mag. En Ciencias Económicas, mención Gestión Empresarial

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				x



Judith Barreto Poma

DNI: 44467162

ANEXO 07
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Solano Nizama Luis Alfredo
- 1.2. Institución donde Labora:
- 1.3. Título de la Investigación:
 “Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales de una empresa privada, Chiclayo 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
 “Cuestionario de gestión de capacitación (extraído de SERVIR, 2016)”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable No	1. Planificación de la capacitación	1. La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.	X		X		X		X		
		2. La entidad dispone de un programa anual de capacitación.	X		X		X		X		
		3. Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.	X		X		X		X		
		4. Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados	X		X		X		X		
		5. Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.	X		X		X		X		
		6. La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	X		X		X		X		
		7. La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales.	X		X		X		X		
	2. Ejecución de la capacitación	8. Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.	X		X		X		X		

1: T a l e r e m p r e s a r i a l		9. Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	X		X		X		X		
		10. Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.	X		X		X		X		
		11. El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación.	X		X		X		X		
		12. Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática.	X		X		X		X		
		13. Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.	X		X		X		X		
		14. Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo.	X		X		X		X		
	3. Evaluación de la capacitación	15. Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.	X		X		X		X		
		16. Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.	X		X		X		X		
		17. Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	X		X		X		X		
		18. La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje.	X		X		X		X		
		19. El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad.	X		X		X		X		
		20. La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE TALLER EMPRESARIAL Y SU EFECTO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA EMPRESA PRIVADA, CHICLAYO 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiantes de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

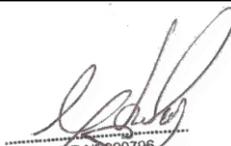
Chuman Piscocya Jorge Luis

Grado académico del evaluador:

Mag. en Gerencia del Mantenimiento

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				x



CIP N° 380795
Jorge Luis CHUMAN PISCO
Chuman Piscocya Jorge Luis
DNI N.º 41965893

ANEXO 08
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Solano Nizama Luis Alfredo
- 1.2. Institución donde Labora:
- 1.3. Título de la Investigación:
 “Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales de una empresa privada, Chiclayo 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
 “Competencias laborales (extraído de Alles, 2012)”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VA RI ABLE S	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable No. 01: Competencias La	1. Competencias cardinales	21. Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución.	X		X		X		X		
		22. El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución.	X		X		X		X		
		23. Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución.	X		X		X		X		
		24. Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución.	X		X		X		X		
		25. Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	X		X		X		X		
		26. Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución	X		X		X		X		
		27. Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase.	X		X		X		X		
		8. Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución.	X		X		X		X		
		9. Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución	X		X		X		X		

	10. Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad.	X		X		X		X		
	11. Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X		X		
2. competencias especificas	12. La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional.	X		X		X		X		
	13. Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución.	X		X		X		X		
	14. Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución.	X		X		X		X		
	15. Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad.	X		X		X		X		
	16. Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas.	X		X		X		X		
	17. Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad.	X		X		X		X		
	18. Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.	X		X		X		X		
	19. Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución.	X		X		X		X		
	20. Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución.	X		X		X		X		
	21. Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X		X		
	22. Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE TALLER EMPRESARIAL Y SU EFECTO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA EMPRESA PRIVADA, CHICLAYO 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiantes de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

Bocanegra Díaz Kattia Giuliana

Grado académico del evaluador:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X



.....
Bocanegra Díaz Kattia Giuliana
DNI N°46211679

ANEXO 09
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Solano Nizama Luis Alfredo
- 1.2. Institución donde Labora:
- 1.3. Título de la Investigación:
 “Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales de una empresa privada, Chiclayo 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
 “Competencias laborales (extraído de Alles, 2012)”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VA RI A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						Observaciones y/o recomendaciones		
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia			claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Variable N.º 01: Competencias La	1. Competencias cardinales	28. Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución.	X		X		X		X	X	
		29. El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución.	X		X		X		X	X	
		30. Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución.	X		X		X		X	X	
		31. Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución.	X		X		X		X	X	
		32. Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	X		X		X		X	X	
		33. Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución	X		X		X		X	X	
		34. Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase.	X		X		X		X	X	
		8. Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución.	X		X		X		X	X	
		23. Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución	X		X		X		X	X	

2. competencias especificas	24. Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad.	X		X		X		X	X	
	25. Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X		X	X	
	26. La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional.	X		X		X		X	X	
	27. Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución.	X		X		X		X	X	
	28. Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución.	X		X		X		X	X	
	29. Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad.	X		X		X		X	X	
	30. Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas.	X		X		X		X	X	
	31. Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad.	X		X		X		X	X	
	32. Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.	X		X		X		X	X	
	33. Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución.	X		X		X		X	X	
	34. Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución.	X		X		X		X	X	
	35. Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X		X	X	
36. Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc	X		X		X		X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE TALLER EMPRESARIAL Y SU EFECTO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA EMPRESA PRIVADA, CHICLAYO 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiantes de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

Barreto Poma Judith Pilar

Grado académico del evaluador:

Mag. en Ciencias Económicas, mención Gestión Empresarial

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X



Judith Barreto Poma

DNI: 44467162

ANEXO 10
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Solano Nizama Luis Alfredo
- 1.2. Institución donde Labora:
- 1.3. Título de la Investigación:
 “Taller empresarial y su efecto en las competencias laborales de una empresa privada, Chiclayo 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
 “Competencias laborales (extraído de Alles, 2012)”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VA RI A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						Observaciones y/o recomendaciones		
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia			claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Variable N.º 01: Competencias La	1. Competencias cardinales	35. Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución.	X		X		X		X	X	
		36. El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución.	X		X		X		X	X	
		37. Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución.	X		X		X		X	X	
		38. Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución.	X		X		X		X	X	
		39. Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	X		X		X		X	X	
		40. Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución	X		X		X		X	X	
		41. Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase.	X		X		X		X	X	
		8. Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución.	X		X		X		X	X	
		37. Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución	X		X		X		X	X	

2. competencias especificas	38. Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad.	X		X		X		X	X	
	39. Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X		X	X	
	40. La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional.	X		X		X		X	X	
	41. Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución.	X		X		X		X	X	
	42. Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución.	X		X		X		X	X	
	43. Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad.	X		X		X		X	X	
	44. Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas.	X		X		X		X	X	
	45. Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad.	X		X		X		X	X	
	46. Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.	X		X		X		X	X	
	47. Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución.	X		X		X		X	X	
	48. Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución.	X		X		X		X	X	
	49. Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X		X	X	
50. Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc	X		X		X		X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE TALLER EMPRESARIAL Y SU EFECTO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA EMPRESA PRIVADA, CHICLAYO 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiantes de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

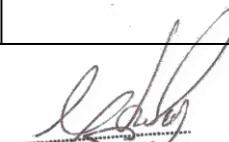
Chuman Piscoya Jorge Luis

Grado académico del evaluador:

Mag. en Gerencia del Mantenimiento

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X



.....
CIP N° 990796
Jorge Luis CHUMAN PISCO

.....
Chuman Piscoya Jorge Luis
DNI N.º 41965893