



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias
laborales en el área de farmacia de un hospital militar, Lima,
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Vilca Huarcaya, Victor Alejandro (orcid.org/0000-0001-5479-596X)

ASESORES:

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Mtro. Fuentes Tafur, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-6584-8139)

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión, confianza y por la fortaleza necesaria para salir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, a mis docentes y en especial a mi asesora, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en el área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022", cuyo autor es VILCA HUARCAYA VICTOR ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 27 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886 | Firmado electrónicamente por: MALZASA el 12-08- 2023 01:25:23 |

Código documento Trilce: TRI - 0624143





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILCA HUARCAYA VICTOR ALEJANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en el área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022", 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 |
|--|--|
| VILCA HUARCAYA VICTOR ALEJANDRO DNI: 44354862 ORCID: 0000-0001-5479-596X | Firmado electrónicamente por: VVILCAHU87 el 07-09- 2023 17:46:45 |

Código documento Trilce: INV - 1338003



Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|------|
| 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 | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 11 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.5. Procedimientos | 14 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 15 |
| 3.7. Aspectos éticos | 15 |
| IV. RESULTADOS | 16 |
| V. DISCUSIÓN | 22 |
| VI. CONCLUSIONES | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXOS | 39 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 1 Distribución de frecuencias de la gestión de capacitación | 16 |
| Tabla 2 Distribución de frecuencias de las dimensiones de gestión de capacitación | 16 |
| Tabla 3 Distribución de frecuencias de competencias laborales | 18 |
| Tabla 4 Distribución de frecuencias de las dimensiones de competencias laborales | 18 |
| Tabla 5 Correlación de gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales | 19 |
| Tabla 6 Correlación de gestión de la capacitación y desarrollo de competencias cardinales | 20 |
| Tabla 7 Correlación de gestión de la capacitación y desarrollo de competencias específicas | 21 |
| Tabla 8 Operacionalización de la variable Gestión de la capacitación | 40 |
| Tabla 9 Operacionalización de la variable Desarrollo de competencias laborales | 40 |
| Tabla 10 Análisis de fiabilidad | 83 |
| Tabla 11 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov | 85 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1 Niveles de la variable gestión de la capacitación | 90 |
| Figura 2 Niveles de las dimensiones de gestión de la capacitación | 91 |
| Figura 3 Niveles de la variable competencias laborales | 92 |
| Figura 4 Niveles de las dimensiones de desarrollo de competencias laborales | 93 |

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Dirección de los servicios de salud. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en un hospital militar de Lima. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de la entidad. La muestra estuvo conformada por los 80 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable de la capacitación estuvo compuesto por 20 ítems y el cuestionario para medir la variable desarrollo de competencias laborales se utilizó un cuestionario con 22 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la relación existente entre las variables estudiadas es bajo determinada por rho de Spearman = 0.621 y es significativa dado que el valor p calculado es 0.000.

Palabras clave: Gestión de la capacitación, desarrollo de competencias laborales, modernización del Estado.

Abstract

This thesis is part of the research line Health services management. The objective of the research was to determine the relationship between the management of training and the development of labor competencies in a military hospital in Lima. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of the workers of the entity. The sample consisted of 80 workers. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the training variable consisted of 20 items and the questionnaire to measure the variable development of labor competencies, a questionnaire with 22 items was used. The statistical software SPSS version 25 was used to process the data. The results of the research determined that the relationship between the studied variables is low determined by Spearman's rho = 0.621 and is significant since the calculated p value is 0.000.

Keywords: training management, development of labor competencies, modernization of the State.

I. INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos y los cambios que la humanidad vienen experimentando han generado cambios en el funcionamiento de las organizaciones evidenciando la necesidad de colaboradores más capaces en las labores que realizan. En algunos casos se han observado transformaciones significativas donde el factor humano es determinante en el éxito de la organización (Odilovich et al., 2021). De modo que la gestión de la capacitación es necesaria, en ese sentido, las instituciones vienen promoviendo actividades para mejorar el desempeño de sus colaboradores que conducirán al logro de los objetivos de la entidad (Chiavenato, 2019a).

En el **contexto internacional**, una iniciativa en el sector salud, es el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) que es parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) cuyo propósito fue impulsar las iniciativas para la capacitación del recurso humano sanitario. La OMS (2022a) reúne a 194 países que tienen como propósito mejorar el sector salud, por ende, toman acción en la lucha contra diversas enfermedades y dada la preocupación de que el personal se encuentra capacitado, se ha logrado el acuerdo sobre prevención, preparación y respuesta frente a pandemias como la del Covid-19. Dentro de su visión, la OMS contempla la capacitación para fortalecer la información, en especial la que se difunde por medios digitales. Esto requiere personal con competencias digitales (OMS, 2022b). Por ello se ha creado la plataforma interactiva OpenWHO donde encontraran cursos en línea para la capacitación, mediante el uso de dispositivos móviles y computadoras, en cualquier horario y desde cualquier ubicación (OMS, 2022c).

Un aspecto que debe mencionarse son las nuevas tecnologías, para que, el personal pueda capacitarse con miras a mejorar las competencias laborales del personal incluyendo el desarrollo de competencias tecnológicas, conocimientos y habilidades que les permitan alcanzar mayores niveles de desempeño e incrementar la fuerza laboral de tecnología de apoyo (Kumar et al., 2018; Niebles et al., 2019; Djordjevic et al., 2018, OMS, 2022d). Los adelantos tecnológicos tienen un impacto en el logro de competencias profesionales y representa un reto adaptarse, en otras palabras, el aprendizaje debe ser permanente (Sungsup et al., 2019).

En países de Europa y América del Norte se demostró que directivos en áreas de recursos humanos comparten la idea que la capacitación es importante en la solución a los problemas que enfrenta la gestión del talento humano (Tikhonov, 2020). Diversos países europeos presentan realidades similares como recortes en sus presupuestos que limitan la oferta de programas de capacitación, y en consecuencia limitan las acciones para transformación del servicio que brinda el sector salud (Elliott, 2020).

Es importante considerar la inversión en capacitación que destinan los gobiernos. Según Méndez-Santos et al. (2018) la inversión en capacitación a nivel internacional representa una ratio de costos laborales que va de 0.04 a 0.05 orientados al mejoramiento del desempeño laboral. En tanto que en Perú la inversión en este rubro solo alcanza el 0.01 lo que trae como consecuencia costos adicionales como la contratación de profesionales externos.

En el **contexto nacional**, la Gestión de la capacitación es regulada por la Resolución N° 141-2016-SERVIR-PE (Servir, 2016a) comprende el marco normativo, enmarcando la capacitación profesional en los organismos del Estado, que corresponde a la estructura de Sistema administrativo de gestión de recursos humanos. De igual modo, el Estado mediante la Resolución N° 186-2016-SERVIR-PE (Servir, 2016b) regula la gestión de la capacitación para optimizar el desempeño profesional mediante programas de capacitación. Por otra parte, la regulación del talento humano es una prioridad para el Ministerio de Salud, esto se evidencia en las diversas iniciativas, lineamientos y normativas, dentro de estas se encuentra la capacitación del personal y el desarrollo profesional de los trabajadores, factores esenciales para el éxito de las políticas (Minsa, 2021; Minsa, 2022).

En el **contexto local**, en la entidad motivo de estudio se observa el hecho que la planificación de programas educativos no se basa en la identificación de necesidades de formación ni involucra a todos los actores sociales relevantes. Asimismo, no hay instituciones ni tutores debidamente capacitados y certificados a nivel nacional, regional o local. Existen limitaciones logísticas, financieras y un marco legislativo insuficiente para impulsar dichas iniciativas, las acciones de desarrollo de capacidades se realizan de manera fragmentada, lo que resulta en un uso ineficiente de los recursos y una carencia en los procesos de seguimiento.

Por las razones expuestas, se enunció el **problema de investigación** ¿Qué relación existe entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal del área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022? Asimismo, se formularon los problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre la gestión de capacitación y las dimensiones competencias cardinales y competencias específicas del personal del área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022?

La investigación desarrollada **se justifica** porque responde a la necesidad de conocer el grado en que se asocian la gestión de la capacitación y las competencias laborales, en ese sentido destaca su relevancia social, puesto que los acontecimientos demostraron la necesidad de mantenerse capacitados para hacer frente a enfermedades pandémicas. En cuanto a su justificación práctica, el aporte de la investigación consiste en proveer de información, la cual se obtuvo mediante los cuestionarios y que constituye fuente de información actual para las autoridades vinculadas al proceso de la gestión de la capacitación y desarrollo de competencias de los trabajadores. Asimismo, posee relevancia social porque aborda una problemática actual cuyos resultados muestran que en tanto mejor capacitados estén los trabajadores, mayores serán sus competencias laborales. En el aspecto metodológico, este estudio se justifica porque se han diseñado cuestionarios que fueron validados y cuya confiabilidad aseguran su aplicabilidad en poblaciones similares, lo cual representa un aporte para futuras investigaciones.

Como **objetivo** general, la investigación propuso determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal del área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022. También se propusieron los objetivos específicos en función de los componentes de la variable competencias laborales: Determinar la relación entre la dimensión competencias cardinales y la dimensión competencias específicas del personal del área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022.

Asimismo, se ha enunciado la **hipótesis** general: Existe relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal del área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022. De forma específica: Existe relación entre las dimensiones competencias cardinales y las competencias específicas del personal del área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los precedentes de investigación **internacionales**, se encontró a Bhatti et al. (2021) determinaron la influencia del diseño del adiestramiento en el desenvolvimiento subjetivo del sector de salud en Pakistán. El estudio transversal aplica un muestreo aleatorio para seleccionar a los encuestados entre las enfermeras de salud capacitadas. Mediante un cuestionario se recopilaban los datos de 306 enfermeras. Llegaron a obtener frutos que evidencian que el diseño de ecuaciones estructurales permite concluir que existe impacto benéfico y significativo del contenido del adiestramiento en el desenvolvimiento subjetivo de los evaluados

Pitre et al. (2020) sostienen que la capacitación del recurso humano es fundamental para un desempeño más efectivo y para mantenerse actualizados en especial área de sanidad, en donde el material de trabajo son las vidas humanas, por ende, los estándares de calidad son elevados. Los autores realizaron un estudio explicativo de diseño no experimental, analizando los procesos de adiestramiento y examinación subjetiva de los que laboran en el área de sanidad en Colombia. Concluyendo que los adiestramientos de los trabajadores ahora están orientados a la mejora de los procesos de la compañía, donde se pretende resguardar la calidad. Se tuvo como frutos el comprender que no cualquier proceso es cuantificable en referencia a las etapas de examinación de compañías de sanidad. Asimismo, se les otorga importancia a las ciencias aplicadas novedosas y las tácticas en aras al adiestramiento del personal.

Sokolov-Milovančević et al. (2019) investigaron las habilidades de los recursos humanos centradas en las habilidades de los gerentes, al interior del área de sanidad en una entidad de salud. Tuvieron como meta determinar las capacidades gerenciales clave percibidas por el personal médico siguiendo el marco gerencial de Mjr. Se empleó un cuestionario para recoger data. El tamaño de la muestra es del 25% del personal médico empleado en 11 consultorios quirúrgicos en el centro clínico de Niš. El análisis de frecuencia y la prueba de chi-cuadrado se utilizaron como análisis estadístico. Así, se tuvo como hallazgos que el personal médico de las clínicas quirúrgicas KC Niš no está lo suficientemente familiarizado con la definición y relevancia acerca de la administración en la atención de la salud, pero existe una visión clara de su necesidad y de la necesidad

de adquirir habilidades de gestión como se evidencia en los currículos de capacitación de los médicos a futuro y gestores sanitarios, que no se contempla la adquisición de habilidades, conocimientos y competencias directivas, necesarios para todo gestor.

Porta y Tarrió (2019) investigaron acerca de las dimensiones del proceso de aprendizaje y enseñanza en aras al adiestramiento de los trabajadores en ejercicio de sus labores, resaltando el vínculo de productividad y la elección de alternativas por parte de las compañías. Se siguió un enfoque formativo y de sistema, se emplearon métodos analíticos, sintéticos y revisores de documentos. Luego, se tuvo que existe un entrelazamiento entre las variables. Llegando a concluir que la planificación, ejecución y evaluación de los quehaceres de adiestramiento de los trabajadores en el sector producción gozan de relevancia cuando desenvuelven sus aptitudes en el trabajo.

Covert et al. (2019) establecieron el marco de la fuerza laboral de salud comunitaria como un continuo, en lugar de una jerarquía. No tiene la intención de crear divisiones inmutables entre los trabajadores de salud, ilustra cómo las competencias básicas se traducen en diferentes entornos de trabajo y ámbitos de práctica. Proponen un modelo sobre la base de un marco de trabajo para estandarizar las competencias básicas y específicas de los profesionales de salud. Una mayoría simple de trabajadores participantes calificó todas las competencias como “extremadamente importantes” o “muy importantes”. Las competencias básicas estandarizadas y el marco de la fuerza laboral son importantes para abordar las disparidades de salud y maximizar la eficacia de los trabajadores, de modo que disponer de competencias medibles y vincular las competencias a un marco de fuerza laboral son avances significativos para el desarrollo del personal de salud, donde el éxito del modelo depende en gran manera del desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores.

Sendawula et al. (2018) investigaron la influencia del adiestramiento y la responsabilidad laboral de los trabajadores cuando concretan alguna tarea propia de su labor, del área sanitaria en Uganda. Fue un trabajo correlacional y transversal. Se tuvo a ciento cincuenta trabajadores de cuatro establecimientos de salud. El análisis de los datos mediante pruebas de regresión obtuvo como

resultados un coeficiente de Nagelkerke de 0.447, y un valor de significancia menor que 0.05; concluyendo que el adiestramiento y responsabilidad laboral de los trabajadores tienen la capacidad de prever el desenvolvimiento de los mismos (44.7 %), por lo que el sentido de responsabilidad de los trabajadores es un factor importante si se contrasta con el adiestramiento. Asimismo, se encontró una correlación benéfica y significativa entre el adiestramiento y quehaceres de los trabajadores.

Sobre **antecedentes nacionales** se encontró la investigación de Lorenzo (2022) quien investigó la asociación entre capacitación y desempeño laboral. Fue un trabajo cuantitativo, no experimental, correlacional en aras de fijar el vínculo entre el adiestramiento y desenvolvimiento de los trabajadores en el personal de asistencia de un centro sanitario. Se realizó el estudio sobre setenta y cinco miembros del área citada. La información se recogió mediante un cuestionario y los resultados calcularon un coeficiente de 0.298 y $p= 0,009$ lo que señala que las variables guardan vinculación directa. Concluyendo que la vinculación encontrada es significativa.

El estudio realizado por Saavedra (2022) para calcular el nivel de asociación entre la administración de competencias y desenvolvimiento de los empleados en un grupo de 30 trabajadores del establecimiento de salud Juan Guerra mediante un estudio cuantitativo, básico, no experimental, correlacional. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario y fueron procesados estadísticamente usando coeficiente de Pearson calculando $r=0,555$ y $p=0.000$. Concluyendo que las variables se asocian directa y significativamente en un nivel medio.

Por su parte, Rodríguez (2021) estudió como el nivel de capacitación se vincula con el desempeño laboral del profesional siguiendo un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal. Se contó con la participación de 30 trabajadores administrativos del centro de salud metropolitano de Abancay, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los datos recopilados se procesaron mediante rho de Spearman cuyos resultados fueron $r=0.503$ y $p=0.005$ permitieron concluir que las variables investigadas se relacionan significativamente en un nivel medio.

Asimismo, Gomez (2020) determinó que la capacitación se asocia al desenvolvimiento de los empleados del personal del servicio de obstetricia mediante un estudio cuantitativo, básico, de nivel correlacional, transversal realizado en el establecimiento de San Jerónimo en Andahuaylas, con la participación de 65 trabajadores quienes respondieron un cuestionario cuyas respuestas se analizaron mediante Rho de Spearman, obteniendo un valor $p = 0.028$. Concluyeron que la capacitación guarda vinculación significativamente con el desenvolvimiento de los empleados.

De igual manera, Zegarra (2019) determinó que la capacitación profesional guarda vinculación con el desenvolvimiento de los empleados en su trabajo. Usó enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, realizado en un grupo de cien tecnólogos médicos de Radiología de la Clínica Internacional, quienes respondieron un cuestionario, los datos recolectados se procesaron con el estadístico de Spearman obteniendo un coeficiente $Rho = .790$ y $p = .000$. Concluyó que la capacitación profesional se vincula directa y significativa con el desenvolvimiento de los empleados del personal tecnólogo médico en un nivel moderado.

La capacitación se entiende como las tácticas empleadas con el propósito de guiar al personal de una entidad e incrementar sus capacidades en el desarrollo de sus labores (Moreno et al., 2016). La capacitación y el desarrollo del personal son fundamentales para el crecimiento y desarrollo de la organización. La implementación de estrategias innovadoras para la capacitación del personal ayuda a aumentar los niveles de rendimiento, lo que da como resultado una alta producción y rentabilidad. Los desafíos de la organización incluyen satisfacer las necesidades y requerimientos de su personal en términos de satisfacción laboral, así como su compromiso con la entidad (Bhakuni, 2023). Ahora bien, los procesos de capacitación se entienden como actividades de logro progresivo orientadas a mejorar el pensamiento crítico y reflexivo de los trabajadores, que se refleja en un mayor impacto de sus labores cotidianas generando valor y mayores aportes (Pérez y Miranda, 2016; Ramos et al., 2018).

Así también se entiende como capacitación al conjunto de actividades que conforman las estrategias institucionales para el desenvolvimiento y competitividad

de sus trabajadores. Para tales fines se requiere de recursos económicos, tecnológicos, metodológicos y académicos para la capacitación del personal, de modo que los trabajadores alcancen las competencias necesarias para mediante el uso de medios idóneos en su labor, aprendiendo de sus errores y resolviendo situaciones pecuniarias adversas (Valdéz, 2021).

Asimismo, Sabuncua y Karacaya (2016) destacaron que la influencia de la praxis en la gestión de los empleados se ocasiona por la idea de que los trabajadores deben tener aptitudes tácticas que optimicen de renta, efectividad, etc. Consiguientemente, la mejora de personal requiere de la administración eficaz de su talento personal. Gestionar personal requiere muchos esfuerzos en atención a prevenir excesos y defectos, atendiendo al balance y sostenibilidad organizacional.

La globalización tiene un impacto relevante en el mundo, debido a esto la competitividad ha aumentado y plantear tácticas es una acción que cobra mayor relevancia (Malek et al., 2018). Se erige como un elemento relevante donde la preparación y capacitación son considerados como una actividad competitiva y/o táctica con el fin de brindar ventajas competitivas.

El capital humano sigue siendo la columna vertebral de cualquier empresa u organización. Para mantenerse competitivo, aumentar la productividad y evitar la rotación de empleados, debe contar con un conjunto de empleados capacitados. Un programa de capacitación es un componente esencial de las estrategias de retención de empleados de muchas organizaciones.

Se consideraron los componentes **de la gestión de la capacitación** siendo la primera dimensión la Planificación, entendida como un conjunto de actividades y estrategias diseñadas para cubrir los requerimientos del personal en cuanto a capacitación y proponer soluciones frente a las dificultades que se presenten. La segunda dimensión es la Ejecución, diseñando estrategias de capacitación contando con el personal idóneo que desarrollará los contenidos de capacitación para el logro de las competencias esperadas. La tercera dimensión es la Evaluación que comprende la aplicación de medios y recursos necesarios para realizar el seguimiento necesario de las acciones de capacitación impartida, así como el proceso de retroalimentación (Servir, 2016b).

Sobre la variable desarrollo de las competencias laborales son definidas como elementos subjetivos necesarios que los trabajadores deben concretar en actividades demostrando las habilidades necesarias y requeridas en el desarrollo de las funciones establecidas (Chiavenato, 2019a). Así, cuando los trabajadores dominan las capacidades muestran que tienen la suficiencia para concretar una actividad determinada. En palabras de Suárez et al. (2020) esta variable también se comprende como la aptitud de desenvolvimiento de tareas con objetivos específicos, que involucra un proceso de enseñanza y aprendizaje para alcanzar un desempeño eficaz.

Ahora bien, si el desarrollo de las competencias logra concretar el procedimiento de enseñanza que fomenta el autoaprendizaje, será positivo y redundará en beneficios (Montes et al., 2016). De este modo el trabajador será capaz de gestionar su propio aprendizaje, integrando nuevos conocimientos a aquellos que ya poseía, esto implica incorporar nuevas prácticas en equipo y un trabajo colaborativo.

Al respecto, Coste et al. (2019) sostiene que las competencias laborales comprenden un conjunto de conocimientos y prácticas en el marco de un conjunto de actitudes beneficiando el proceso de aprendizaje y el sentido de responsabilidad y trabajo colaborativo. Asimismo, Alles (2020) sostiene que el desarrollo de competencias en los trabajadores contribuye en incrementar el sentido del trabajo en equipo, donde todos tenga como prioridad alcanzar los objetivos y metas estratégicas organizacionales. Desde este enfoque, el trabajo en equipo involucra a todos los trabajadores, desde la gerencia, es una labor en conjunto.

Así también, el desarrollo de habilidades y destrezas como una actividad permanente en la institución permite que el personal esté en condiciones propicias para hacer frente a los diversos retos que se presentan en un entorno en constante cambio (Grosemans y De Cuyper, 2021); en consecuencia el logro de las competencias laborales se alcanza cuando el trabajador tiene la posibilidad de demostrar su talento en situaciones reales, donde ponga de manifiesto los conocimientos y destrezas adquiridas desde la experiencia, y como consecuencia mejora de la calidad de vida en las personas, generando modificaciones en el entorno pecuniario, social y cultural.

Por su parte, MacVarish et al. (2018) señalaron que la capacitación y desarrollo profesional permanente cambian las responsabilidades laborales que conducen al diseño de diversas estrategias y la oportunidad de ampliar alianzas de desarrollo encima de obligaciones cotidianas.

Respecto a los componentes de la variable desarrollo de competencias laborales, Alles (2020) plantea que son dos: las competencias cardinales y las específicas. Sobre la dimensión Competencias cardinales son entendidas como las habilidades y aptitudes que se esperan en cualquier trabajador acorde con su formación profesional y perfil del puesto, que se pueden particularizar en función a la jerarquía establecida. La dimensión Competencias específicas se alcanza luego de un proceso de especialización, incorporando conocimientos y prácticas específicas propias un puesto particular.

De igual forma, la autora sostiene la importancia de la evaluación como una herramienta que contribuye en el desarrollo y mejoramiento de los profesionales, potenciando a los individuos que forman parte de una organización. Para lograr este objetivo, resulta esencial llevar a cabo una revisión continua y exhaustiva de cada una de las competencias que poseen. Este enfoque de evaluación constante permitirá identificar las fortalezas y debilidades de los miembros de la organización, brindando así la oportunidad de implementar estrategias de desarrollo personalizadas y efectivas. Al centrarse en el análisis detallado de las competencias individuales, se podrá impulsar un crecimiento integral y progresivo en cada integrante, asegurando así un mayor nivel de desempeño y éxito en el entorno organizacional (Alles, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio es básico, dado que su propósito es incrementar el conocimiento existente y contribuir en su entendimiento, de modo que el presente estudio ha conformado un marco teórico que favorece la comprensión de la gestión de la capacitación y competencias laborales en un contexto determinado, sin realizar una aplicación práctica para modificar la realidad. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

El presente estudio se desarrolla conforme al diseño de tipo no experimental, dado que no se pretende intervenir en la realidad, las variables se someterán a observaciones al análisis de sus características y las relaciones entre estas. La toma de datos se realizó en una sola aplicación del cuestionario en los trabajadores que conforman la muestra de estudio, por ello es transversal (Eyisi, 2016.).

El alcance del estudio es correlacional porque se analizan las asociaciones entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales del personal encuestado (Sánchez et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Gestión de la capacitación

Definición conceptual

Esta variable se define como aquellas actividades y procesos orientados a desarrollar las competencias e incrementar los conocimientos del personal químico-farmacéutico con el propósito de mejorar su desempeño. Estos procesos están en concordancia con los objetivos estratégicos de la institución y con el perfil diseñado en su estructura orgánica (Servir, 2022).

Definición operacional

La variable se mide mediante una escala ordinal, policotómica, dada su naturaleza cualitativa, cuya estructura comprende: Planificación de la capacitación, Ejecución de la capacitación y Evaluación de la capacitación. Los datos de estos elementos se obtuvieron con la ayuda del cuestionario elaborado para dicho fin. Ver Anexo 4.

Variable Desarrollo de competencias laborales

Definición conceptual

Se refiere al mejoramiento de los componentes cognitivos, procedimentales y actitudinales de los trabajadores que les permiten mejorar su desempeño profesional (Chiavenato, 2019).

Definición operacional

La variable se mide mediante una escala ordinal, policotómica, dada su naturaleza cualitativa, cuya estructura comprende: Competencias cardinales y Competencias específicas. Los datos de estos elementos se obtuvieron con la ayuda del cuestionario elaborado para dicho fin. Ver Anexo 4.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La colección de unidades con cualidades comunes que se agrupan para un fin específico es denominada, población (Sánchez et al., 2018). El estudio comprende al personal del área de farmacia que alcanza la cantidad de 100 químico-farmacéuticos.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Químico-farmacéuticos contratados y nombrados que laboran en el área de Farmacia de un hospital militar, Lima, en el año 2022.
- Químico-farmacéuticos contratados y nombrados que laboran en el área de Farmacia de un hospital militar, Lima, que voluntariamente decidieron participar en este estudio.

Criterios de exclusión:

Químico-farmacéuticos contratados y nombrados que laboran en el área de Farmacia de un hospital militar, que al momento de la encuesta se encuentran con permiso o licencia.

3.3.2 Muestra

El estudio se realizó considerando una porción de la población que la representan en cuanto a sus características y atributos. Se alcanzó un tamaño de muestra de 80 químico-farmacéuticos contratados y nombrados que laboran en el área de Farmacia de un hospital militar de Lima (Ventura – León, 2017). El Anexo 3 contiene el cálculo realizado para obtener el tamaño de la muestra.

3.3.3 Muestreo

Los procesos que se realizan para calcular el número de elementos que conforman la muestra se denomina muestreo. En este caso se procedió a realizar un muestreo de tipo probabilístico correspondiendo al tipo aleatorio simple, puesto que cada elemento de la población tuvo la posibilidad de ser elegido para conformar muestra (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4 Unidad de análisis

Químico-farmacéuticos contratados y nombrados que laboran en el área de Farmacia de un hospital militar, Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica:**

El conjunto de procedimientos organizados que permiten recoger los datos necesarios para el análisis estadístico. En este caso se aplicó la técnica de la encuesta que se caracteriza por las facilidades en recolectar gran cantidad de datos (Sánchez et al., 2018).

Instrumentos:

Los instrumentos son las herramientas que facilitan la toma de datos de forma ordenada. En este estudio, los instrumentos utilizados son los cuestionarios (Sánchez et al., 2018).

El cuestionario utilizado para la medición de la Gestión de la capacitación estuvo conformado por 20 ítems, fue elaborado teniendo en cuenta los lineamientos proporcionados por Servir (2022).

El cuestionario utilizado para la medición del Desarrollo de competencias laborales estuvo conformado por 22 ítems, fue elaborado teniendo en cuenta los postulados de Alles (2020) conformado por 22 ítems. Ver Anexo 4.

Validez:

Los cuestionarios se sometieron a la prueba de validez para determinar que los ítems contenidos en los cuestionarios midan realmente a cada una de las dimensiones de las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este estudio, los cuestionarios fueron validados en su validez de contenido por medio de la evaluación de expertos, dejando constancia de su aplicabilidad en los certificados de validez que se encuentran en el Anexo 5.

Confiabilidad:

Asimismo, los cuestionarios se sometieron a una prueba para determinar que el uso repetido del cuestionario en poblaciones semejantes obtiene como resultados respuestas similares, la prueba utilizada en este caso, fue Alfa de Cronbach aplicada en un piloto de 20 químico-farmacéuticos contratados y nombrados que laboran en el área de Farmacia del hospital en estudio.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos para el recojo de datos de la muestra se desarrolló en el siguiente orden: primero, se gestionaron los permisos necesarios para contactar al personal asistencial que labora en la entidad en estudio. Segundo, con la autorización debidamente refrendada por la autoridad competente, se solicita la participación de los trabajadores contactados, indicándoles que el estudio se realizará en estricto cumplimiento de los criterios éticos de anonimato, autonomía y confidencialidad, exponiendo el propósito e importancia de la investigación. Tercero, se enviaron los enlaces para el acceso al formulario electrónico que

contiene los ítems de cada variable, cuyas respuestas se almacena en un entorno virtual.

3.6 Método de análisis de datos

La información recolectada se ha procesado mediante dos tipos de análisis. El primero, un análisis descriptivo mediante el cual los datos se ordenaron conforme a la baremación realizada y se conformaron las distribuciones de frecuencias de las variables y dimensiones. El segundo, es el análisis inferencial, mediante el cual se comprobaron las hipótesis planteadas utilizando el coeficiente rho de Spearman para determinar el grado de correlación de las variables (Rendón-Macías et al., 2016).

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se ha realizado en estricto cumplimiento de los lineamientos comprendidos en el Código de ética en investigación de la universidad, así como también, respetando los principios éticos de anonimato, por el cual a los encuestados no se les requirieron datos personales; confidencialidad, por el cual las respuestas de los cuestionarios se utilizaron únicamente para procesar la información que permitiera alcanzar los objetivos del presente estudio; autonomía, por el cual los encuestados participaron voluntariamente. Asimismo, se siguieron criterios internacionales como las normas APA en su séptima edición, para asegurar el crédito de los autores de las publicaciones citadas que obran en las referencias del presente estudio aplicando el derecho de autor de las obras incluidas en el estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Variable gestión de la capacitación

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la gestión de capacitación

| Variable | Nivel | f | % |
|-----------------------------|------------|----|-------|
| V1. Gestión de capacitación | Deficiente | 0 | 0.0% |
| | Regular | 23 | 28.8% |
| | Eficiente | 57 | 71.3% |

Nota: Valores obtenidos de datos usando SPSS n=80

Respecto a la **gestión de la capacitación**, los resultados indican que los trabajadores de área de farmacia de un hospital militar en su mayoría es decir el 71.3% perciben que se encuentra en un nivel eficiente, mientras que el 28.8% tiene una percepción que la ubica en un nivel regular, y ninguno opina que sea deficiente.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de gestión de capacitación

| Dimensión | Nivel | f | % |
|--------------------------------------|------------|----|-------|
| D1. Planificación de la capacitación | Deficiente | 0 | 0.0% |
| | Regular | 34 | 42.5% |
| | Eficiente | 46 | 57.5% |
| D2. Ejecución de la capacitación | Deficiente | 0 | 0.0% |
| | Regular | 33 | 41.3% |
| | Eficiente | 47 | 58.8% |
| D3. Evaluación de la capacitación | Deficiente | 0 | 0.0% |
| | Regular | 28 | 35.0% |
| | Eficiente | 52 | 65.0% |

Nota: Valores obtenidos de datos usando SPSS n=80

La distribución porcentual de los resultados obtenidos para las dimensiones de la gestión de la capacitación que se ilustran en la Tabla 2 y Figura 2 mostraron que la percepción de los trabajadores encuestados respecto a la **planificación de la capacitación** se ubica en el nivel eficiente considerado así por el 57.5% quienes consideran que en la entidad se realiza un adecuado diagnóstico de necesidades que permite elaborar el plan de desarrollo de personas. El 41.3% de los trabajadores considera que en este aspecto la entidad alcanza un nivel regular. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia como deficiente la planificación de la capacitación.

La percepción de los trabajadores encuestados respecto a la **ejecución de la capacitación** se ubica en el nivel eficiente considerado así por el 58.8% quienes consideran que en la entidad se realiza una adecuada formulación de estrategias y acciones de capacitación para el personal. El 47.5% de los trabajadores considera que en este aspecto la entidad alcanza un nivel regular. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia como deficiente la ejecución de la capacitación.

La percepción de los trabajadores encuestados respecto a la **evaluación de la capacitación** se ubica en el nivel eficiente considerado así por el 65% de los trabajadores quienes consideran que la capacitación ha incrementado su aprendizaje, les ha permitido la oportunidad de aplicar lo aprendido y tiene un impacto positivo en las competencias profesionales. El 47.5% de los trabajadores considera que en este aspecto la entidad alcanza un nivel regular. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia como deficiente la evaluación de la capacitación.

Variable competencias laborales

Tabla 3

Distribución de frecuencias de competencias laborales

| Variable | Nivel | f | % |
|--|------------|----|-------|
| V2. Desarrollo de competencias laborales | En inicio | 0 | 0.0% |
| | En proceso | 26 | 32.5% |
| | Logrado | 54 | 67.5% |

Nota: Valores obtenidos de datos usando SPSS n=80

Respecto al **desarrollo de competencias laborales** los resultados indican que los trabajadores de área de farmacia de un hospital militar en su mayoría es decir el 67.5% perciben que se encuentra en un nivel logrado, mientras que el 32.5% % tiene una percepción que la ubica en un nivel en proceso, y ninguno opina que se encuentre en un nivel inicial.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de competencias laborales

| Dimensión | Nivel | f | % |
|------------------------------|------------|----|-------|
| D1. Competencias cardinales | En inicio | 0 | 0.0% |
| | En proceso | 32 | 40.0% |
| | Logrado | 48 | 60.0% |
| D2. Competencias específicas | En inicio | 0 | 0.0% |
| | En proceso | 41 | 51.3% |
| | Logrado | 39 | 48.8% |

Nota: Valores obtenidos de datos usando SPSS n=80

La distribución porcentual de los resultados obtenidos para las dimensiones del desarrollo de competencias laborales que se ilustran en la figura 4 mostraron que la percepción de los trabajadores encuestados respecto a las **competencias cardinales** se ubica en el nivel logrado considerado así por el 60% quienes consideran que han alcanzado un adecuado desarrollo profesional, han incorporado componentes de innovación y creatividad, han desarrollado tolerancia al trabajo bajo presión y en equipo. El 40% de los trabajadores considera el desarrollo de sus competencias cardinales se encuentran en proceso. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia su desarrollo en un nivel inicial.

Los trabajadores encuestados respecto a las **competencias específicas** consideran que se ubica en proceso considerado así por el 51.3%. Mientras que el 48.7% consideran que han logrado las competencias específicas, demostrando compromiso con la institución, capacidad para adaptarse en contextos diferentes, capacidad de planificación y organización, y capacidad de comunicarse asertivamente. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia su desarrollo en un nivel inicial.

Resultados inferenciales

En el análisis inferencial se aplicaron pruebas no paramétricas, determinadas por la prueba de normalidad, donde los valores obtenidos demostraron que los datos recolectados no corresponden la normalidad. Ver anexo 8.

Las pruebas no paramétricas empleadas en la prueba de hipótesis corresponden a rho de Spearman. Los criterios estadísticos contemplados para la contrastación de las hipótesis consideran un valor de significación $\alpha = 0.05$, de modo que valores menores que α , determinan el rechazo de la hipótesis nula. A continuación, se muestran los cálculos realizados para determinar el valor de las correlaciones.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en el área de farmacia

H₁: Existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en el área de farmacia

Tabla 5

Correlación de gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales

| | | V1. Gestión de capacitación | |
|-----------------|--|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | V2. Desarrollo de competencias laborales | Coefficiente de correlación | ,621** |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 80 |

Habiendo realizado el análisis de los 80 datos recolectados de la muestra, el coeficiente rho obtuvo un valor de 0.621 con una p_valor igual a 0.000 que es menor que 0.05 esto significa el rechazo de la hipótesis que niega la asociación entre las variables. Por tanto, se comprueba una relación positiva, directa y significativamente estadística, de grado moderado entre las variables analizadas.

Prueba de la primera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias cardinales en el área de farmacia

H₁: Existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias cardinales en el área de farmacia

Tabla 6

Correlación de gestión de la capacitación y desarrollo de competencias cardinales

| | | V1. Gestión de capacitación | |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|
| | | Coeficiente de correlación | ,440** |
| Rho de Spearman | D1. Competencias cardinales | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 80 |

Habiendo realizado el análisis de los 80 datos recolectados de la muestra, el coeficiente rho obtuvo un valor de 0.440 con una p_valor igual a 0.000 que es menor que 0.05 esto significa el rechazo de la hipótesis que niega la asociación entre las variables. Por tanto, se comprueba una relación positiva, directa y significativamente estadística, de grado moderado entre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias cardinales.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias específicas en el área de farmacia

H₂: Existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias específicas en el área de farmacia

Tabla 7

Correlación de gestión de la capacitación y desarrollo de competencias específicas

| | | V1. Gestión de capacitación | |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|--------|
| | | Coefficiente de correlación | ,399** |
| Rho de Spearman | D2. Competencias específicas | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 80 |

Habiendo realizado el análisis de los 80 datos recolectados de la muestra, el coeficiente rho obtuvo un valor de 0.399 con una p_valor igual a 0.000 que es menor que 0.05 esto significa el rechazo de la hipótesis que niega la asociación entre las variables. Por tanto, se comprueba una relación positiva, directa y significativamente estadística, de grado bajo entre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias específicas.

V. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados producto del análisis estadístico realizado muestran que, respecto a la hipótesis general, se afirma la existencia de una relación positiva, directa y significativa, de grado moderado entre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales ($p=0.000$, $r=0.621$). La modernización del Estado comprende la gestión de los recursos humanos, y esta a su vez, la gestión de la capacitación, cuyo propósito es mejorar el desempeño laboral de los trabajadores alineados a los objetivos institucionales. De ese modo, la capacitación forma parte de las políticas y lineamientos de la entidad, y se produce una interacción entre los diferentes elementos de la empresa como sostiene la teoría general de sistemas desarrollada por Von Bertalanffy en 1984, entonces el desarrollo de una empresa es impulsado por sus trabajadores (De la Peña Consuegra, 2018).

La gestión de la capacitación en el presente estudio ha alcanzado una percepción eficiente por la mayoría de los trabajadores encuestados (0.713). Sus componentes alcanzaron similares resultados, la planificación de la capacitación presenta una percepción en nivel eficiente (0.575), la ejecución de la capacitación de igual modo alcanzó un nivel eficiente (0.588), al igual que la evaluación de la capacitación se ubicó en el nivel eficiente (0.65).

La teoría de la motivación de Maslow sostiene que cuando se satisfacen las necesidades esenciales de las personas, estas tienden a desarrollar metas y aspiraciones más elevadas. En este contexto, el concepto de competencias laborales, refiere a las capacidades que una persona posee para realizar una labor. Estas competencias engloban tanto los conocimientos teóricos como las habilidades prácticas que son necesarias para realizar las tareas laborales de manera efectiva (Pérez y Miranda, 2016; Ramos et al., 2018). Es importante destacar que las competencias laborales van más allá de la mera posesión de conocimientos, ya que también implican la capacidad de aplicar esos conocimientos en situaciones reales de trabajo. Por otro lado, la capacitación se presenta como un conjunto de actividades progresivas desarrolladas en organizaciones profesionales con el fin del mejoramiento de las labores de los individuos. Estas actividades están diseñadas para ampliar y fortalecer las competencias existentes,

permitiendo a los trabajadores alcanzar un mayor nivel de dominio en su área de trabajo. La capacitación puede tener múltiples propósitos, como mejorar el impacto de las acciones laborales, aumentar el reconocimiento profesional o incrementar el valor que aporta el individuo a la organización. Sin embargo, es importante realizar una apreciación crítica y reflexiva sobre la capacitación, ya que su efectividad puede variar dependiendo de diversos factores, como la calidad de los programas de formación, la pertinencia de los contenidos impartidos y la adecuada aplicación de lo aprendido en el contexto laboral. Además, es fundamental que las organizaciones profesionales brinden un ambiente propicio para la aplicación y el desarrollo de las competencias adquiridas a través de la capacitación, de manera que los trabajadores puedan aprovechar plenamente sus conocimientos y habilidades en beneficio propio y de la organización.

Los colaboradores altamente efectivos deben poseer habilidades que contribuyan a mejorar la rentabilidad, calidad y enfoque de la fuerza laboral de una organización. Es importante que estos colaboradores provengan de diversos orígenes e industrias, ya que aportarán perspectivas únicas y diferentes formas de abordar los desafíos. Además, asignar a los empleados a roles que desafíen sus talentos específicos puede fomentar su lealtad hacia la empresa, ya que muestra un compromiso con su desarrollo y crecimiento profesional en lugar de basarse únicamente en habilidades o conocimientos específicos (Sabuncua y Karacaya, 2016). Los modelos de gestión que han resultado efectivos deben involucrar a la totalidad del personal para asegurar un enfoque integral. El desarrollo de competencias laborales se vuelve crucial en este contexto, ya que ayuda a mantener a los empleados comprometidos y unidos, al tiempo que impulsa el éxito general de la empresa. Coste et al. (2019) respaldan esta idea al señalar que el desarrollo de competencias laborales es esencial para el crecimiento y prosperidad de una organización. Sin embargo, es importante reflexionar críticamente sobre este enfoque y considerar cómo se implementan los programas de desarrollo de competencias. Deben ser diseñados de manera estratégica y personalizada para satisfacer las necesidades y aspiraciones individuales de los empleados, evitando así una visión única y homogénea del desarrollo profesional. Asimismo, se debe fomentar un ambiente de trabajo que valore y aplique activamente las competencias desarrolladas, proporcionando oportunidades para que los empleados utilicen y

fortalezcan sus habilidades en proyectos y desafíos significativos. Esto permitirá una mayor satisfacción y compromiso de los empleados, así como un mayor impacto en el éxito general de la organización.

Los resultados descriptivos revelan que la formación gerencial es considerada de nivel medio por la mayoría de los directivos (60,6%), seguido por un 38,5% que la considera eficaz y solo un 0,9% la percibe en un grado bajo. Es decir que los directivos valoran la formación y perfeccionamiento profesional y consideran que debe ser incorporada como una actividad planificada y sistemática, para mejorar el desempeño del personal y, en última instancia, aumentar la productividad en el sector salud. En cuanto a las capacidades alcanzadas por el personal, la mayoría (61,5%) considera que se encuentra en un proceso de dominio, mientras que un 30,3% cree haber alcanzado un nivel estable y un 8,3% considera estar en el inicio de su capacidad laboral.

Estos hallazgos coinciden con la investigación llevada a cabo por Vela (2021) encontró una correlación positiva significativa entre competencias de los trabajadores y gestión de la formación ($\rho=0,467, p=0,000$). Esto respalda la hipótesis de una correlación moderadamente positiva entre la gestión de la formación y la capacidad de trabajo de los empleados.

Mendoza (2018) llevó a cabo un análisis que examinó la correlación entre las competencias laborales generales y el desempeño laboral de los funcionarios públicos. Sus resultados revelaron una correlación promedio positiva entre la capacidad general de trabajo y el rendimiento laboral de los empleados. Esto indica que a medida que aumenta la capacidad general de trabajo de los empleados, se observa una mejora en su rendimiento en el trabajo. Estos hallazgos respaldan la importancia de desarrollar competencias laborales sólidas para garantizar un desempeño laboral eficiente y efectivo en el sector público.

Por otro lado, Jácome (2017) investigó la gestión por competencias y su impacto en la evaluación de los trabajadores del sector público. Encontró que la gestión de las variables de habilidades ha sido efectiva, ya que se ha observado una mejora significativa en las habilidades de los trabajadores en los últimos años. Esta mejora en las habilidades está directamente relacionada con la cantidad de trabajo que los trabajadores pueden realizar de manera eficiente. Estos hallazgos

destacan la importancia de la gestión de competencias para impulsar el desarrollo de habilidades en el sector público y mejorar la capacidad de los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades laborales.

En el contexto de estos estudios, se sugiere que Market Stall utilice herramientas de evaluación para comprender su posición en el mercado. Al evaluar su desempeño, la empresa puede obtener una visión clara de cómo está aprovechando las habilidades de Market Stall y cómo se está dirigiendo en relación con esas habilidades. Esta información puede ser valiosa para tomar decisiones estratégicas y ajustar la dirección de la empresa en función de las habilidades y competencias de sus empleados.

Los estudios de Mendoza (2018) y Jácome (2017) enfatizan la importancia de desarrollar competencias laborales y gestionar las habilidades de los trabajadores en el sector público. Los resultados de estos estudios proporcionan una base sólida para comprender la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral, así como la eficacia de la gestión de competencias en el desarrollo de habilidades. Asimismo, la utilización de herramientas de evaluación por parte de la empresa puede proporcionar información valiosa para aprovechar las habilidades de los empleados y dirigir la empresa de manera más efectiva. Sin embargo, es importante tener en cuenta que cada contexto organizacional puede presentar particularidades que deben ser consideradas al aplicar los hallazgos de estos estudios.

En relación a la hipótesis específica 1, se encontró una correlación significativa entre la gestión de capacitación y las competencias cardinales, como lo indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,440 y el valor de p de 0,000. Estos hallazgos demuestran que cuando una entidad muestra interés en desarrollar las competencias de sus empleados, se fortalecen los vínculos entre los trabajadores y la empresa, lo que a su vez facilita el logro de la misión y visión organizacional.

Un estudio similar realizado por Jesús (2020) examinó las creencias de los trabajadores del Ministerio de Trabajo en relación a las competencias laborales y la capacitación. Los resultados mostraron que una proporción considerable de los encuestados consideraba que tanto la formación como las competencias laborales

eran adecuadas. Además, se observó una fuerte correlación entre ambas variables, respaldando la importancia de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales.

Por otro lado, Zeballos (2020) encontró una correlación alta entre la formación profesional y el desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo. Los resultados indicaron que la capacitación laboral se asociaba positivamente con las competencias laborales, lo que subraya la relevancia de la formación para mejorar las habilidades de los empleados en su desempeño laboral. Por su parte, Yllesca (2018) investigó la influencia de la formación profesional en las competencias de los trabajadores y encontró una correlación positiva fuerte entre ambas variables.

En contraste, el estudio de Vásquez (2020) no encontró una correlación significativa entre la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades. Por otro lado, Saavedra (2022) investigó cómo el nivel de gestión de la formación de los empleados de entidades públicas afecta el desarrollo de competencias y encontró una relación positiva fuerte entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de habilidades de los empleados.

Los resultados de diversos estudios sugieren la importancia de la gestión de la capacitación y la formación profesional en el desarrollo de competencias laborales y habilidades de los empleados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que también se encontraron resultados contradictorios en algunos estudios, lo que señala la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor esta relación y considerar posibles factores moderadores. En este sentido, las organizaciones deben planificar y ejecutar programas de capacitación que estén alineados con las competencias necesarias para mejorar el desempeño y lograr los objetivos organizacionales. Asimismo, es fundamental que la gestión de la capacitación considere no solo la adquisición de conocimientos y habilidades, sino también el desarrollo de competencias y la identificación de necesidades específicas de cada empleado.

En relación a la hipótesis específica 2, Alles (2020) sostiene que la adquisición de habilidades específicas es una dimensión clave en la difusión del conocimiento. Esta dimensión implica el desarrollo de un conjunto de habilidades y conocimientos que complementan la base de conocimientos generales en

humanidades. Estas habilidades incluyen la comprensión de temas y teorías, así como la capacidad de realizar investigaciones y aplicar métodos específicos. Los resultados de esta encuesta respaldan esta idea, ya que los participantes describen estas habilidades como fundamentales para los empleados de cualquier empresa. Cuando los planes de trabajo están bien definidos y priorizados, se pueden llevar a cabo gracias al diseño adoptado.

Santacruz (2019) estudió la gestión por competencias y su relación con la competitividad organizacional. Según el autor, la gestión por competencias abarca procesos como la selección, evaluación para el desarrollo y capacitación de los empleados. Estos procesos se centran en el desarrollo de talentos a través de diferentes elementos, como conocimientos, habilidades ejecutivas, comprensión, entre otros, y el dominio de elementos específicos, como documentos y descripciones de trabajo.

Es crucial conocer las habilidades de los trabajadores, ya que esto denota un elevado nivel de conocimiento sobre sus responsabilidades en el trabajo y que pueden desempeñarse eficientemente en sus tareas. Si posee una empresa y desea incorporar personal capacitado y competente debe realizar el proceso de captación y selección de personal, identificando las habilidades que son más relevantes para sus necesidades de modo de ir conformando una cultura institucional.

Almeida et al. (2019) argumentan que el mantenimiento de una buena salud y bienestar requiere que las personas se sientan seguras y protegidas. Esto implica atender aspectos básicos como la seguridad física, el empleo y los ingresos. Además, las necesidades de conexión, aceptación y participación están relacionadas con el desarrollo emocional de las personas y pueden satisfacerse a través de beneficios y servicios como actividades recreativas, deportivas y programas culturales. La sociedad también proporciona programas que brindan seguridad moral a la familia y protección a los bienes personales, satisfaciendo la necesidad de pertenecer a un grupo. Estas necesidades contribuyen a la protección de la familia y la propiedad privada e incluyen el amor, la familia, la amistad y los programas comunitarios.

Es preocupante que algunas empresas vean la capacitación como una pérdida de dinero en lugar de una inversión. Es importante que los gerentes y el personal en general reconozcan la importancia de una planificación y capacitación adecuadas de forma regular. Estas prácticas deben establecerse como una política permanente en la empresa. La capacitación no solo beneficia a la empresa y a sus empleados, sino que también es responsabilidad de los directivos buscar su propio desarrollo. Cuando una empresa muestra preocupación por la capacitación de sus empleados, se observa un aumento en el rendimiento de los equipos de trabajo.

En entornos laborales, las competencias laborales son de gran importancia, ya que se refieren a las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo las tareas y proyectos diarios. La capacitación se ha identificado como el factor principal que permite a los trabajadores completar sus tareas y proyectos, ya que es en ese momento donde adquieren las herramientas y conocimientos necesarios para su desempeño. Es fundamental que las organizaciones reconozcan la importancia de desarrollar y fortalecer las competencias laborales de sus empleados para asegurar un desempeño efectivo y alcanzar los objetivos organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** Habiendo realizado el procesamiento de los datos se pudo observar una relación significativa y moderada entre la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores ($\rho=0,621$; $p=0,000$). Estos hallazgos confirman el cumplimiento del objetivo general del estudio, destacando la importancia de que la entidad proporcione capacitaciones y charlas adecuadas a los trabajadores para que puedan desarrollar sus habilidades de manera eficiente y mantener su desempeño en línea con las expectativas de la entidad.
- Segunda** Tras analizar los resultados obtenidos se confirmó una relación significativa y moderada ($\rho=0,440$; $p=0,000$), lo cual confirma el cumplimiento del primer objetivo específico en relación a la gestión de capacitación y las competencias cardinales. Estos hallazgos muestran que es prioritario que la entidad focalice sus esfuerzos en el ámbito de la motivación, con el fin de que los empleados puedan desarrollar estrategias, técnicas, metodologías y buenas prácticas que contribuyan de manera efectiva a la misión de la institución. Esto implica una mayor atención a la motivación de los empleados, brindando las condiciones necesarias para fomentar su compromiso y creatividad en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- Tercera** Habiendo realizado el procesamiento de los datos se pudo observar una relación significativa y moderada ($\rho=0,399$; $p=0,000$), lo cual confirma el cumplimiento del segundo objetivo específico en relación a la gestión de capacitación y las competencias específicas. Estos hallazgos evidencian que los empleados se sienten motivados al presentar proyectos innovadores. De modo que es necesario fomentar un ambiente laboral estimulante para la creatividad e innovación, brindando a los empleados las oportunidades de desarrollo y formación necesarias para potenciar sus competencias específicas. Asimismo, implica fomentar la participación activa de los empleados en la generación de ideas y soluciones que impacten positivamente en los objetivos organizacionales.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda en base a los resultados obtenidos, al personal directivo fortalecer su enfoque en la planificación y ejecución de programas de capacitación. Es fundamental que se brinden oportunidades de aprendizaje y desarrollo que estén alineadas con las necesidades y demandas del área de farmacia, con el objetivo de potenciar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, diseñando programas de capacitación adaptados a las necesidades de los trabajadores para garantizar un mayor impacto en el desarrollo de competencias laborales. Se deben considerar los diferentes niveles de experiencia y conocimientos, así como las áreas de mejora identificadas, con el fin de proporcionar un aprendizaje relevante y efectivo.
- Segunda** Se recomienda al personal directivo promover la participación de los trabajadores en el diseño y ejecución de programas de capacitación. Esto puede lograrse a través de la identificación de necesidades de formación conjuntamente con el personal, la creación de espacios de retroalimentación, la incorporación de sus sugerencias y experiencias en el diseño de los contenidos y metodologías de capacitación, realizando evaluaciones sistemáticas sobre el impacto de las actividades formativas en las competencias laborales. Se deben establecer indicadores medibles que permitan identificar el nivel de adquisición de habilidades y conocimientos, así como su aplicación en el desempeño diario. Esta evaluación proporcionará información para ajustar y mejorar continuamente los programas de capacitación.
- Tercera** Se recomienda al personal directivo promover una cultura organizacional que valore y fomente el aprendizaje continuo. Esto implica crear espacios para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como facilitar el acceso a recursos y herramientas de aprendizaje. Además, se deben establecer mecanismos de reconocimiento y recompensa que incentiven el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas competencias.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2021). *Evaluaciones múltiples*. Argentina, Buenos Aires: Granica
- Alles, M. (2020). *Desarrollo talento humano*. Argentina, Buenos Aires: Granica
- Almeida, I. X., Schelske, F. L., & Rover, A. (2019). Percepção dos fatores motivacionais de Maslow no contexto organizacional. *Unoesc & CiênciaACSA*, 10(1), 37-44.
<https://periodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/download/15915/12359>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2022, 16 de setiembre). *Gestión de la Capacitación – GDC*.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2016a, 8 de agosto). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1663277664>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2016b, 19 de octubre). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 186-2016-SERVIR-PE*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421886/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1604459329>
- Bhakuni, S., & Saxena, S. (2023). Exploring the Link between Training and Development, Employee Engagement and Employee Retention. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 173–180.
<https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.1.17>
- Bhatti, M.K., Soomro, B.A. and Shah, N. (2021), "Predictive power of training design on employee performance: an empirical approach in Pakistan's health sector", *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2020-0489>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. 10th ed. McGrawHill (México).
- 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>
- Covert, H., Sherman, M., Miner, K., & Lichtveld, M. (2019). Core competencies and a workforce framework for community health workers: a model for advancing the profession. *American journal of public health*, 109(2), 320-327.
- Cruz, F., Sánchez, J., Cortes, H., Loria, J. y Montes, E. (2018). Tecnologías de la información en la formación de evaluadores del programa Hospital Seguro en México. *Cirugía y cirujanos*, 86(3), 237–243. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDart Icu LO=82988>
- Djordjevic, P., Panic, M., Arsic, S. & Zivkovic, Z. (2018). Impact of leadership on strategic planning of quality. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(5-6), 1–15. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1490176>
- Elliott, I. C. (2020). Organizational learning and change in a public sector context. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0144739420903783>
- Eyisi, D. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 91-100. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1103224>
- Gomez Alcarraz, Lina (2020). Capacitación y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Centro de Salud de San Jerónimo- Andahuaylas- Apurímac 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51572>
- Grosemans, I., & De Cuyper, N. (2021). Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 128. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879121000749>

- Jácome, A. (2017). La gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación de puestos de los funcionarios de la empresa pública - empresa municipal de agua potable y alcantarillado de ambato. Tesis de Maestría. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/26894>
- Jesús, J. (2020). Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47773>
- Kumar, P., Maiti, J. & Gunasekaran, A. (2018). Impact of quality management systems on firm performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(5), 1034 –1059. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-02-2017-0030>
- Lorenzo Anastacio, L. (2022). *Capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96580>
- 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>
- Méndez-Santos, I. E., Carvajal-Hernández, B. M., & Marrero, D. R. (2018). Consideraciones básicas sobre la formación por competencias del educador ambiental. *Revista luna azul*, (46), 350-368.
- Mendoza Alayo, C (2018). Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017 [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17672>

Ministerio de salud [Minsa] (2021). *Información de Recursos Humanos en el sector Salud. Perú 2021. Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales. Dirección General de Personal de la Salud.*
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5783.pdf>

Ministerio de salud [Minsa] (2022). *Plan estratégico multisectorial al 2030. De la Política Nacional Multisectorial de Salud “Perú, país saludable”.*
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5475.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>

Niebles, L. D., Torres, K. M., Núñez, W. A. y Villa, M. L. (2019). *Estrategias de marketing como herramienta para la gestión del desempeño.* Barranquilla: Corporación Universitaria Latinoamericana.
<https://libros.ul.edu.co/index.php/libros/catalog/book/23>

Ochilov Akram Odilovich, Tursunov Farkhod Umirzokovich, Kudratov Rizo Turdibaevich. (2021). Increasing the Efficiency of Higher Education Personnel Training Management in Uzbekistan. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 9251–9264.
<http://annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/3663>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022a, 31 de agosto). *Acuerdo sobre prevención, preparación y respuesta frente a pandemias*
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/pandemic-prevention--preparedness-and-response-accord>

- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022b, 14 de setiembre). *Reseña normativa de la OMS: Gestión de la infodemia sobre la COVID-19*. https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Policy_Brief-Infodemic-2022.1
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022c). *Bienvenido a OpenWHO*. <https://openwho.org/?locale=es>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022d, 10-24 de noviembre). *Lanzamiento de la Capacitación en Productos de Apoyo de la OMS*. <https://www.who.int/es/news-room/events/detail/2022/11/10/default-calendar/launch-of-who-training-in-assistive-products>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2022, 8 de junio). *Medio millón de trabajadores de la salud recibirán capacitación en el marco de nueva iniciativa conjunta de la OPS y los Estados Unidos*. <https://www.paho.org/es/noticias/8-6-2022-medio-millon-trabajadores-salud-recibiran-capacitacion-marco-nueva-iniciativa>
- Pitre, R. Brito, J. y Hernández, H. (2020). Entrenamiento de recursos humanos para la gerencia de calidad en el sector de la salud. *Cultura, Educación y Sociedad*, 11(2). 285-302. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.18>
- 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
- Porta, S. y Tarrió, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1). <https://www.redalyc.org/revista.oa?id=3606&numero=71311>
- Ramos, V. H. B., Tito, L. P. D., y Alhuay, E. F. H. (2018). Capacitación de personal: Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058776014/29058776014.pdf>

- Rendón-Macías, M. E.; Villasís-Keever, M. Á. y Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia Mexico*, 63, 397-407. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/363>
- Rodriguez Durand, O.J. (2021). *Niveles de capacitación y desempeño laboral del profesional de la salud del Centro de Salud Metropolitano Abancay, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60476>
- Saavedra Rengifo, K. (2022). *Gestión de competencias y desempeño laboral en usuarios internos del Centro de Salud de Juan Guerra 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77037>
- 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>
- Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Sánchez Carlessi, Hugo, Reyes Romero, Carlos, Mejía Sáenz, Katia (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. 1ed. Editado por Universidad Ricardo Palma, Perú. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Santacruz, L. (2019). Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil. (Artículo científico). Universidad CES, Medellín, Colombia https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4036/1003139951_2019.pdf?sequence=6

- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S. Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018) Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector, *Cogent Business & Management*, 5,1, 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Servir (2016). *Gestión de la Capacitación en las entidades públicas*. Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>
- Sokolov-Milovančević, N., Živanović, N., & Kitić, A. (2019). Nove veštine upravljanja u sektoru zdravstvene zaštite. *Ekonomika*, 65(4), 75-86. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1904075S>
- Suárez Ortega, M., Sánchez García, M. F., & Soto González, M. D. (2020). Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles, competencias y necesidades. *Revista Complutense de Educación*, 31(2), 173-184. <https://doi.org/10.5209/rced.62001>
- Sungsup, R., Unika, S., Sameer, K., Seung, W. Y. y Kibum, K. (2019). The rise of technology and impact on skills. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14480220.2019.1629727>
- Tikhonov, A. (2020). Corporate Training Programs in Russian and Foreign Companies: Impact on Staff and Time Challenges. *International Journal of Higher Education*. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p183>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista ingeniería industrial*, 39 (2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>
- Vásquez Nova, A. (2020). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%c3%a1squez_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yllesca Ramos, A. (2018). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017*. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22138>

Valdéz García, C. (2021). La capacitación, herramienta para favorecer la gestión científica, tecnológica y ambiental. *Avances*, 23(3), 234-234. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8938872.pdf>

Zegarra Huacac, L. (2019). Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología de la Clínica Internacional-Lima, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43592>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Tabla 8

Operacionalización de la variable Gestión de la capacitación

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Nivel y rango |
|---|---|----------------------------------|--|---------|---|---|
| La gestión de la capacitación es el conjunto de actividades y procesos orientados a desarrollar las competencias e incrementar los conocimientos de los servidores y servidoras del sector público con el propósito de mejorar su desempeño. Estos procesos están en concordancia con los objetivos estratégicos de la institución y con el perfil diseñado para cada puesto de trabajo (Servir, 2022). | La Gestión de la capacitación se mide mediante una escala ordinal, policotómica, dada su naturaleza cualitativa. Se compone de tres dimensiones: Planificación de la capacitación, Ejecución de la capacitación y Evaluación de la capacitación. Para recoger la información de esta variable se ha diseñado un cuestionario conformado por 20 ítems. | Planificación de la capacitación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico de necesidades ▪ Plan desarrollo de personas | 1 - 7 | Ordinal 1=completamente en desacuerdo 2=en desacuerdo 3=ni de acuerdo, ni desacuerdo 4=de acuerdo 5=completamente de acuerdo | Deficiente [20 - 46] Regular [47 - 74] Eficiente [75 - 100] |
| | | Ejecución de la capacitación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias ▪ Acciones de capacitación | 8 - 14 | | |
| | | Evaluación de la capacitación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reacción ▪ Aprendizaje ▪ Aplicación ▪ Impacto | 15 - 20 | | |

Tabla 9

Operacionalización de la variable Desarrollo de competencias laborales

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Nivel y rango |
|---|--|--------------------------|--|--|--|---|
| Se refiere al mejoramiento de los componentes cognitivos, procedimentales y actitudinales de los trabajadores que les permiten mejorar su desempeño profesional (Chiavenato, 2019). | El Desarrollo de competencias laborales se mide mediante una escala ordinal, policotómica, dada su naturaleza cualitativa. Se compone de dos dimensiones: Competencias cardinales y Competencias específicas. Para recoger la información de esta variable se ha diseñado un cuestionario conformado por 22 ítems. | Competencias cardinales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias en base a la misión ▪ Competencias en base a la visión ▪ Competencias en base a la estrategia de la organización ▪ Valores organizacionales ▪ Flexibilidad y adaptación | 3 - 4 5 - 7 8 - 10 14 - 16 | Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | En inicio [22 - 50] En proceso [51 - 80] Logrado [81 - 110] |
| | | Competencias específicas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso con la misión y visión institución ▪ Adaptabilidad a entornos diversos ▪ Planificación y organización ▪ Comunicación asertiva ▪ Innovación y creatividad ▪ Responsabilidad | 1 - 2 11 - 13 17 - 19 20 - 22 | | |

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de gestión de capacitación

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

| | | | | |
|------------------------------------|----------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------------------|
| Completamente en desacuerdo (1) | En desacuerdo (2) | Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) | De acuerdo (4) | Completamente de acuerdo (5) |
|------------------------------------|----------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------------------|

| | Dimensión 1: Planificación de la capacitación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 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 | | | | | |
| | Dimensión 2: Ejecución de la capacitación | | | | | |
| 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 | | | | | |

| | 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 | | | | | |

Fuente: SERVIR (2016). *Gestión de la Capacitación en las entidades públicas.*

Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-lasentidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>

Cuestionario: desarrollo de competencias laborales

Estimado(a) colega, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desarrollo de competencias laborales, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera 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. | | | | | |

Fuente: Alles, M. (2020). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Argentina Buenos Aires: Granica

Anexo 3. Cálculo de la muestra

Para calcular la muestra se utilizó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

e (0,05): Tolerancia al error

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Reemplazando valores, se tiene:

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$N = 100$$

$$e = 0.05$$

$$N - 1 = 99$$

$$n = \mathbf{80}$$

Anexo 4. Autorización de la entidad



PERÚ

Ministerio de Defensa

Ejército del Perú

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 28 de noviembre de 2022

Carta N° 14^{ta} AA-11/8

Señor CAP SAN FARM
VILCA HUARCAYA VICTOR ALEJANDRO

Asunto : Autorización de ejecución de trabajo de investigación

Ref. : a. Solicitud s/n del 26 noviembre 2022
b. Informe N° 48 = CIEI = 28 noviembre 22
c. Directiva N° 002/ Y- 6.j.3.c./05.00 "Normas para la realización de trabajos de investigación y ensayos clínicos en el Sistema de Salud del Ejército".

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para comunicarle que el Comité de Ética en Investigación del Hospital Militar Central ha revisado y aprobado la ejecución del trabajo de investigación titulado: "GESTION DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL AREA DE FARMACIA DE UN HOSPITAL MILITAR, LIMA 2022".

Por tal motivo como investigador debe coordinar con el Servicio de Farmacia, Dpto. de Registros Médicos y Dpto. de Seguridad de nuestro Hospital sin irrogar gastos a la institución, sujetándose a las normas de seguridad existentes, incluyendo el consentimiento informado para actividades de docencia e investigación, a fin de no comprometer a la Institución bajo ninguna circunstancia, asimismo al finalizar el estudio deberá remitir una copia del trabajo en físico y virtual al Departamento de apoyo a la Docencia, Capacitación e Investigación del HMC para su conocimiento y difusión.

Aprovecho la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal

Atentamente,



0-224831572-0+
CARLOS SANCHEZ SILVA
General de Brigada
Director del Hospital Militar Central

Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos

Validador
Vicente Ayala Picoaga

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Vicente Manuel Ayala Picoaga |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctorado () |
| Área de formación académica: | Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Jefe del Dpto. de salud de las personas |
| Institución donde labora: | Cosale EP |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor (a): | Victor Alejandro Vilca Huarcaya |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 min aprox |
| Ámbito de aplicación: | Hospital militar área de farmacia |
| Significación: | El objetivo general es determinar la relación entre los niveles de formación gerencial y las competencias laborales en los trabajadores. |

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

| Variable | Dimensiones | Definición |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| Gestión de la capacitación | 1. Planificación de la capacitación | La gestión de la capacitación es el conjunto de actividades y procesos orientados a desarrollar las competencias e incrementar los conocimientos de los servidores y servidoras del sector público con el propósito de mejorar su desempeño. Estos procesos están en concordancia con los objetivos estratégicos de la institución y con el perfil diseñado para cada puesto de trabajo (Servir, 2022). |
| | 2. Ejecución de la capacitación | |
| | 3. Evaluación de la capacitación | |

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales" elaborado por Víctor Alejandro Vilca Huarcaya, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Distinguir las necesidades de capacitación del personal y proponer soluciones frente a las dificultades que se presenten.

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones | | | |
|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|--|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Dimensión 1: Planificación de la capacitación | La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación | | | x | | | | | x | | | | | | | | x |
| | La entidad dispone de un programa anual de capacitación | | | x | | | | | x | | | | | | | | x |
| | Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente | | | x | | | | | x | | | | | | | | x |
| | Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados | | | x | | | | | x | | | | | | | | x |
| | Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores | | | x | | | | | x | | | | | | | | x |
| | La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad | | | x | | | | | x | | | | | | | | x |
| | La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales | | | x | | | | | x | | | | | | | | x |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Aplicación de medios y recursos para el seguimiento y control del proceso de capacitación impartido, así como el proceso de retroalimentación.

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Dimensión 3: Evaluación de la capacitación Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto | Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario. | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados | | | | x | | | | x | | | | x | |



Vicente Manuel Ayala Picoaga
DNI 29428478

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Vicente Manuel Ayala Picoaga |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctorado () |
| Área de formación académica: | Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Jefe del Dpto. de salud de las personas |
| Institución donde labora: | Cosale EP |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor (a): | Victor Alejandro Vilca Huarcaya |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 min aprox |
| Ámbito de aplicación: | Hospital militar área de farmacia |
| Significación: | El objetivo general es determinar la relación entre los niveles de formación gerencial y las competencias laborales en los trabajadores. |

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

| Variable | Dimensiones | Definición |
|---|--|---|
| Desarrollo de competencias laborales | 1. Competencias cardinales 2. Competencias específica | Se refiere al mejoramiento de los componentes cognitivos, procedimentales y actitudinales de los trabajadores que les permiten mejorar su desempeño profesional (Chiavenato, 2011). |

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales" elaborado por Victor Alejandro Vilca Huarcaya. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de

- Primera dimensión: Competencias cardinales
- Objetivos de la Dimensión: Analizar las características de las habilidades y aptitudes que se esperan en cualquier trabajador acorde con su formación profesional y perfil del puesto.


| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Dimensión 1: Competencias cardinales | Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución | | | | | | | | | | | | | |
| | El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución | | | | | | | | | | | | | |
| | Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución | | | | | | | | | | | | | |
| | Adepta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución | | | | | | | | | | | | | |
| | Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios | | | | | | | | | | | | | |
| | 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 | | | | | | | | | | | | | |
| | Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase | | | | | | | | | | | | | |
| | Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución | | | | | | | | | | | | | |
| | Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución | | | | | | | | | | | | | |
| | Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad | | | | | | | | | | | | | |
| Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras) | | | | | | | | | | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Competencias específicas.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar las características y comportamiento que se alcanza luego de un proceso de especialización, incorporando conocimientos y prácticas específicas propias un puesto particular.

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones | | | | | | | | |
|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | |
| Dimensión 1: Competencias específicas Compromiso con la institución Adaptabilidad a entornos diversos Planificación y organización Comunicación asertiva | La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Cumple exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |


 Vicente Manuel Ayala Picoaga
 DNI 29424478

Validador

Carlos Casana Vargas

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Carlos Moises Casana Vargas |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctorado () |
| Área de formación académica: | Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Jefe de Dpto. Gestión de calidad |
| Institución donde labora: | Cosale EP |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (sí corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor (a): | Victor Alejandro Vilca Huarcaya |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 min aprox |
| Ámbito de aplicación: | Hospital militar área de farmacia |
| Significación: | El objetivo general es determinar la relación entre los niveles de formación gerencial y las competencias laborales en los trabajadores. |

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

| Variable | Dimensiones | Definición |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| Gestión de la capacitación | 1. Planificación de la capacitación | La gestión de la capacitación es el conjunto de actividades y procesos orientados a desarrollar las competencias e incrementar los conocimientos de los servidores y servidoras del sector público con el propósito de mejorar su desempeño. Estos procesos están en concordancia con los objetivos estratégicos de la institución y con el perfil diseñado para cada puesto de trabajo (Servir, 2022). |
| | 2. Ejecución de la capacitación | |
| | 3. Evaluación de la capacitación | |

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales" elaborado por Víctor Alejandro Vilca Huarcaya, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Distinguir las necesidades de capacitación del personal y proponer soluciones frente a las dificultades que se presenten

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Dimensión 1: Planificación de la capacitación | La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación | | | x | | | | | x | | | | x | |
| | La entidad dispone de un programa anual de capacitación | | | x | | | | | x | | | | x | |
| | Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente | | | x | | | | | x | | | | x | |
| | Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados | | | x | | | | | x | | | | x | |
| | Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores | | | x | | | | | x | | | | x | |
| | La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad | | | x | | | | | x | | | | x | |
| Plan desarrollo de personas | La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales | | | x | | | | | x | | | | x | |

- Segunda dimensión: Ejecución de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la puesta en marcha de las estrategias de capacitación para el logro de las competencias esperadas.

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones | |
|---|--|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Dimensión 2: Ejecución de la capacitación Estrategias-Acciones de capacitación | Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario | | | x | | | | | x | | | | x | | |
| | Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales | | | x | | | | | x | | | | x | | |
| | Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo | | | x | | | | | x | | | | x | | |
| | El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación | | | x | | | | | x | | | | x | | |
| | Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática | | | x | | | | | x | | | | x | | |
| Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos | | | x | | | | | x | | | | x | | | |
| Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo | | | x | | | | | x | | | | x | | | |



- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Aplicación de medios y recursos para el seguimiento y control del proceso de capacitación impartido, así como el proceso de retroalimentación.

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones | | | |
|--|--|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|--|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Dimensión 3: Evaluación de la capacitación Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto | Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias | | | | X | | | | | X | | | | | | | X |
| | Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias | | | | X | | | | | X | | | | | | | X |
| | Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario. | | | | X | | | | | X | | | | | | | X |
| | La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje | | | | X | | | | | X | | | | | | | X |
| | El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad | | | | X | | | | | X | | | | | | | X |
| La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados | | | | X | | | | | X | | | | | | | X | |

Carlos Moises Casana Vargas
DNI 18882908

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Carlos Moises Casana Vargas |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctorado () |
| Área de formación académica: | Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Jefe de Dpto. Gestión de calidad |
| Institución donde labora: | Cosale EP |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor (a): | Víctor Alejandro Vilca Huarcaya |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 min aprox |
| Ámbito de aplicación: | Hospital militar área de farmacia |
| Significación: | El objetivo general es determinar la relación entre los niveles de formación gerencial y las competencias laborales en los trabajadores. |

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

| Variable | Dimensiones | Definición |
|---|--|---|
| Desarrollo de competencias laborales | 1. Competencias cardinales 2. Competencias específica | Se refiere al mejoramiento de los componentes cognitivos, procedimentales y actitudinales de los trabajadores que les permiten mejorar su desempeño profesional (Chiavenato, 2011). |

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales" elaborado por Víctor Alejandro Vilca Huarcaya, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de

- Primera dimensión: Competencias cardinales
- Objetivos de la Dimensión: Analizar las características de las habilidades y aptitudes que se esperan en cualquier trabajador acorde con su formación profesional y perfil del puesto.

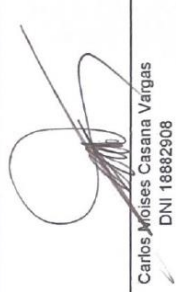
| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones | |
|--|--|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Dimensión 1: Competencias cardinales | Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| | El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| | Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| | Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| | Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| | 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 | | |
| | Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| | Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| | Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la Institución | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| | 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 | | |
| Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras) | | | | x | | | | x | | | | x | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Competencias específicas.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar las características y comportamiento que se alcanza luego de un proceso de especialización, incorporando conocimientos y prácticas específicas propias un puesto particular.

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Dimensión 1: Competencias específicas Compromiso con la institución Adaptabilidad a entornos diversos Planificación y organización Comunicación asertiva | La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Cumple exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |



Carlos Moises Casana Vargas
DNI 18882908

Validador

Edgar Espinoza Mora

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Edgar Espinoza Mora |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctorado () |
| Área de formación académica: | Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Jefatura |
| Institución donde labora: | Hospital Militar |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor (a): | Victor Alejandro Vilca Huarcaya |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 min aprox |
| Ámbito de aplicación: | Hospital militar área de farmacia |
| Significación: | El objetivo general es determinar la relación entre los niveles de formación gerencial y las competencias laborales en los trabajadores. |

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

| Variable | Dimensiones | Definición |
|-----------------------------------|--|---|
| Gestión de la capacitación | 1. Planificación de la capacitación 2. Ejecución de la capacitación 3. Evaluación de la capacitación | La gestión de la capacitación es el conjunto de actividades y procesos orientados a desarrollar las competencias e incrementar los conocimientos de los servidores y servidoras del sector público con el propósito de mejorar su desempeño. Estos procesos están en concordancia con los objetivos estratégicos de la institución y con el perfil diseñado para cada puesto de trabajo (Servir, 2022). |

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales" elaborado por Víctor Alejandro Vilca Huarcaya, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Distinguir las necesidades de capacitación del personal y proponer soluciones frente a las dificultades que se presenten

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones | | | |
|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|--|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Dimensión 1: Planificación de la capacitación | La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación | | | x | | | | | x | | | | x | | | | |
| | La entidad dispone de un programa anual de capacitación | | | x | | | | | x | | | | x | | | | |
| | Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente | | | x | | | | | x | | | | x | | | | |
| | Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados | | | x | | | | | x | | | | x | | | | |
| | Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores | | | x | | | | | x | | | | x | | | | |
| | La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad | | | x | | | | | x | | | | x | | | | |
| | La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales | | | x | | | | | x | | | | x | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Aplicación de medios y recursos para el seguimiento y control del proceso de capacitación impartido, así como el proceso de retroalimentación.

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Dimensión 3: Evaluación de la capacitación Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto | Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario. | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados | | | | x | | | | x | | | | x | |


 Edgar Espinoza Mora
 DNI 06735932

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Edgar Espinoza Mora |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctorado () |
| Área de formación académica: | Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Jefatura |
| Institución donde labora: | Hospital Militar |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor (a): | Victor Alejandro Vilca Huarcaya |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 min aprox |
| Ámbito de aplicación: | Hospital militar área de farmacia |
| Significación: | El objetivo general es determinar la relación entre los niveles de formación gerencial y las competencias laborales en los trabajadores. |

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

| Variable | Dimensiones | Definición |
|---|--|--|
| Desarrollo de competencias laborales | 1. Competencias cardinales 2. Competencias específica | Se refiere al mejoramiento de los componentes cognitivos, procedimentales y actitudinales de los trabajadores que les permiten mejorar su desempeño profesional (Chiavenato, 2011) |

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento "Sobre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales" elaborado por Victor Alejandro Vilca Huarcaya, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Competencias específicas.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar las características y comportamiento que se alcanza luego de un proceso de especialización, incorporando conocimientos y prácticas específicas propias un puesto particular.

| Indicadores | Ítem | Claridad | | | | Coherencia | | | | Relevancia | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Dimensión 1: Competencias específicas Compromiso con la institución Adaptabilidad a entornos diversos Planificación y organización Comunicación asertiva | La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Cumple exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución | | | | x | | | | x | | | | x | |

Edgar Espinoza Mora
DNI 06735952

Anexo 6. Confiabilidad

Tabla 10

Análisis de fiabilidad

| Instrumento | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--|------------------|----------------|
| Cuestionario de gestión de la capacitación | ,831 | 20 |
| Cuestionario de desarrollo de competencias laborales | ,871 | 22 |

Confiabilidad del cuestionario de gestión de la capacitación

RELIABILITY
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=SCALE
 /SUMMARY=TOTAL.

Fiabilidad
Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Válido | 20 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

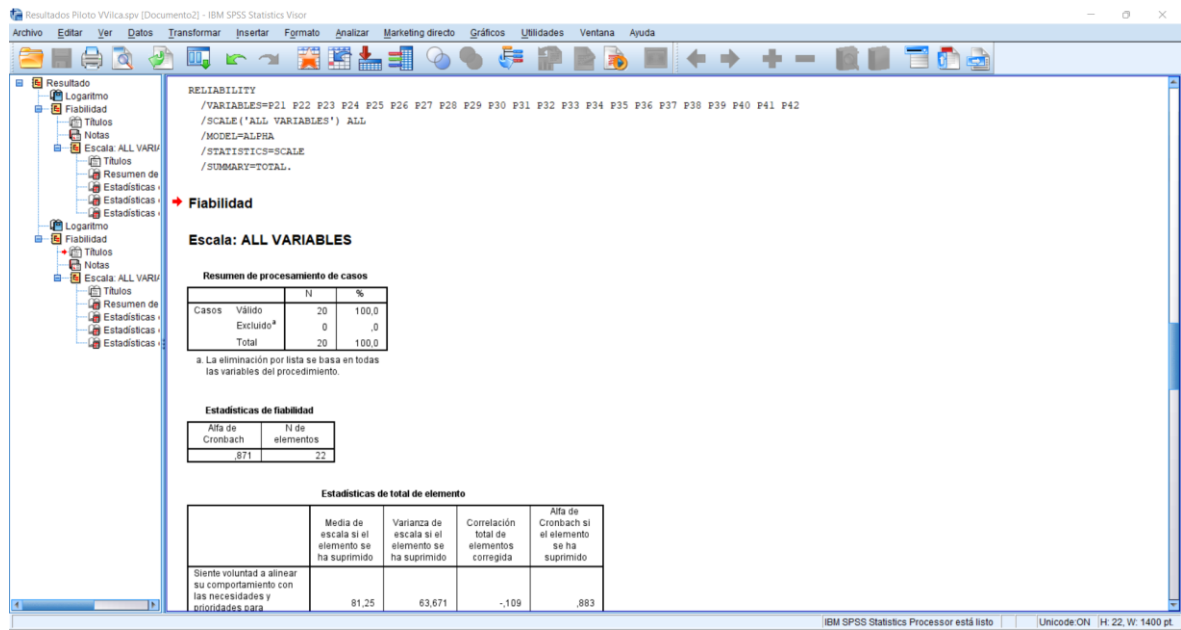
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,831 | 20 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal | 73,05 | 43,208 | ,866 | ,797 |

Guardar este documento | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 22, W: 1400 pt.

Confiabilidad del cuestionario de desarrollo de competencias laborales



Base de datos de la prueba piloto

BD Piloto.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 42 de 42 variables

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | var | var | var | var | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|--|--|--|--|--|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | | | | | | | | | |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | | | | | | | | |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | | | | | | | | | | |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | | | | | | | |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | | | | | | | |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | | |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | | | | | | |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | | | | | |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | | | | | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | | | | | |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | | | | | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 7. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

H₀: Los datos se ajustan a una distribución normal

H_a: Los datos no se ajustan a una distribución normal

Dado que $n > 50$, entonces se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| V1. Gestión de la capacitación | .192 | 80 | .000 |
| V2. Desarrollo de competencias laborales | .128 | 80 | .002 |

Los resultados muestran que los datos de la variable Gestión de la capacitación obtuvieron un $p_valor = 0.000 < 0.05$ y los datos de la variable Desarrollo de competencias laborales obtuvieron un $p_valor = 0.002 < 0.05$.

El supuesto de normalidad indica que ambos datos deben ajustarse a una distribución normal para justificar las pruebas paramétricas, por lo tanto, en este caso, no se cumple dicho supuesto, y se rechaza H₀.

En consecuencia, se utilizaron pruebas no paramétricas, y en este caso para determinar la correlación entre las variables, se justifica el uso de rho de Spearman.

Anexo 8. Base de datos

| Encuestado | V1. Gestión de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----------------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | D1. Planificación de la capacitación | | | | | | | D2. Ejecución de la capacitación | | | | | | | D3. Evaluación de la capacitación | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| E1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| E29 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E30 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E31 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E33 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| E34 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| E36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E37 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| E39 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E40 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E41 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| E44 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E45 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| E46 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E47 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E50 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| E51 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| E52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| E53 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| E54 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E55 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| E56 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| E58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E60 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E61 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E62 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E63 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E64 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| E65 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E66 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E67 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| E69 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| E70 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| E71 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| E72 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E73 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E74 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| E76 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| E77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E78 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 |

| Encuestado | V2. Desarrollo de competencias laborales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | D1. Competencias cardinales | | | | | | | | | | | D2. Competencias específicas | | | | | | | | | | |
| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 | I22 |
| E1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| E29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| E31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| E32 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | |
| E33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| E34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| E35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | |
| E36 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | |
| E37 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| E38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | |
| E39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | |
| E40 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | |
| E41 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| E42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| E43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | |

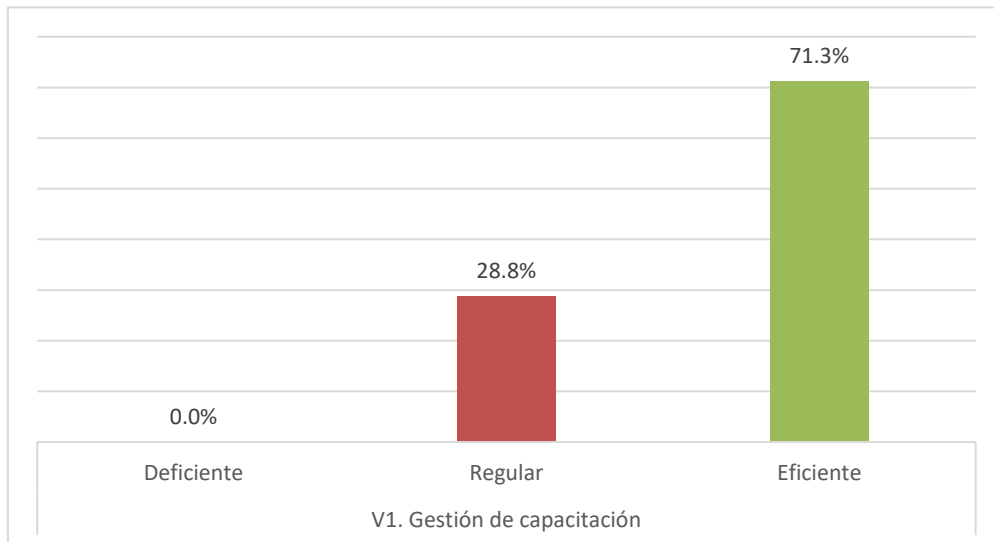
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E44 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| E45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E46 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| E47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E48 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E50 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| E51 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| E52 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E54 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E57 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E58 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E60 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E61 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| E64 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| E65 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E66 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E67 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| E68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E69 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| E70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| E71 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| E72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E73 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E74 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E75 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E76 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| E77 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| E78 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| E79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E80 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |

Anexo 9. Resultados descriptivos (figuras)

Variable gestión de la capacitación

Figura 1

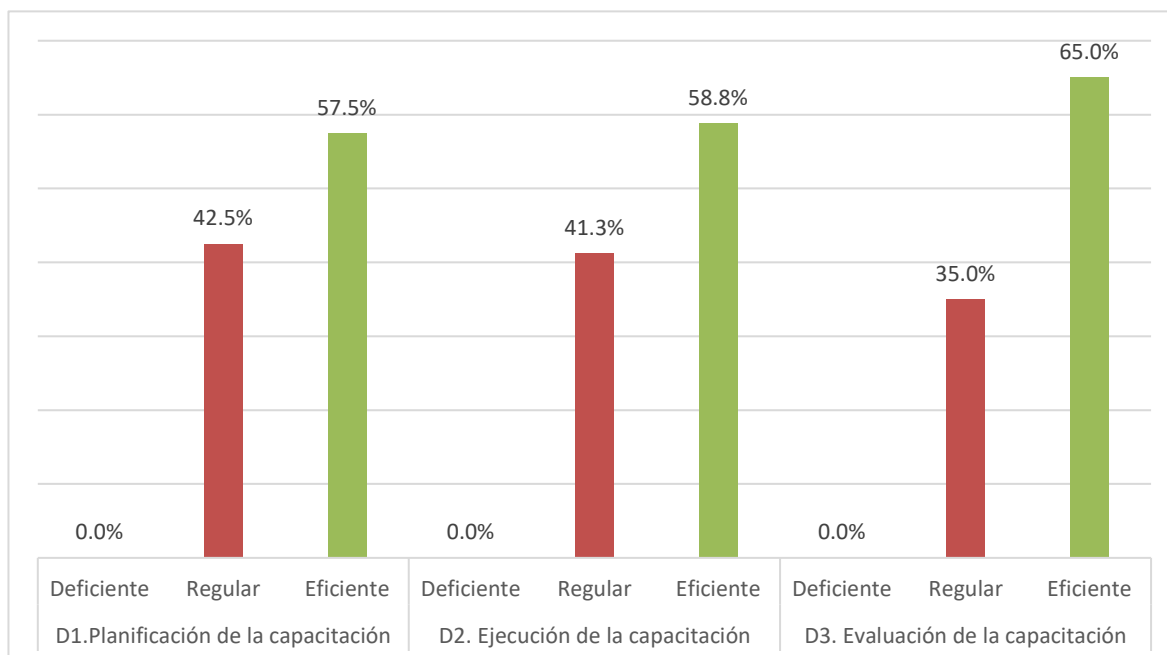
Niveles de la variable gestión de la capacitación



Los resultados indican que los trabajadores de área de farmacia de un hospital militar en su mayoría es decir el 71.3% perciben que la **gestión de la capacitación** se encuentra en un nivel eficiente, el 28.8% considera que se encuentra en un nivel regular, mientras que ninguno de los trabajadores opina que sea deficiente, como se aprecia en la Tabla 1 y Figura 1.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de gestión de la capacitación



La distribución porcentual de los resultados obtenidos para las dimensiones de la gestión de la capacitación que se ilustran en la Tabla 2 y Figura 2 mostraron que la percepción de los trabajadores encuestados respecto a la **planificación de la capacitación** se ubica en el nivel eficiente considerado así por el 57.5% quienes consideran que en la entidad se realiza un adecuado diagnóstico de necesidades que permite elaborar el plan de desarrollo de personas. El 41.3% de los trabajadores considera que en este aspecto la entidad alcanza un nivel regular. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia como deficiente la planificación de la capacitación.

La percepción de los trabajadores encuestados respecto a la **ejecución de la capacitación** se ubica en el nivel eficiente considerado así por el 58.8% quienes consideran que en la entidad se realiza una adecuada formulación de estrategias y acciones de capacitación para el personal. El 47.5% de los trabajadores considera que en este aspecto la entidad alcanza un nivel regular. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia como deficiente la ejecución de la capacitación.

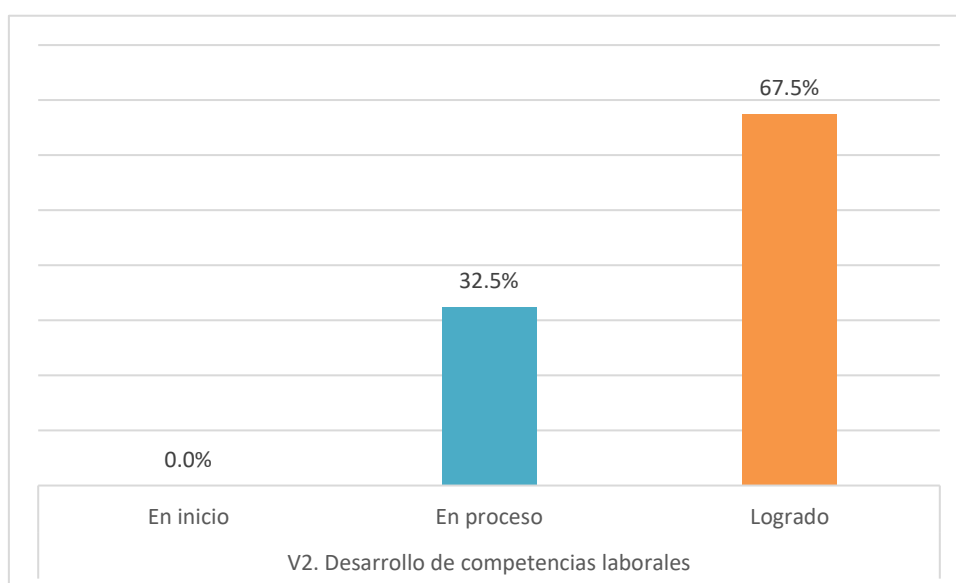
La percepción de los trabajadores encuestados respecto a la **evaluación de la capacitación** se ubica en el nivel eficiente considerado así por el 65% de los

trabajadores quienes consideran que la capacitación ha incrementado su aprendizaje, les ha permitido la oportunidad de aplicar lo aprendido y tiene un impacto positivo en las competencias profesionales. El 47.5% de los trabajadores considera que en este aspecto la entidad alcanza un nivel regular. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia como deficiente la evaluación de la capacitación.

Variable competencias laborales

Figura 3

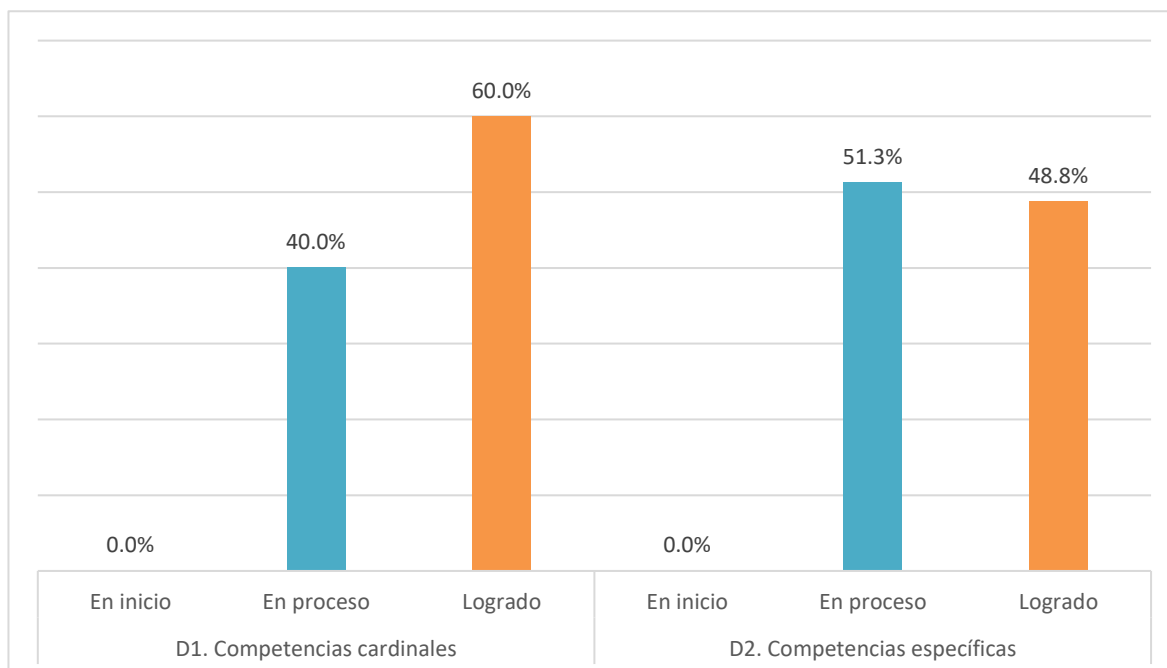
Niveles de la variable competencias laborales



Los resultados obtenidos mostrados en la Tabla 3 y Figura 3 indican que los trabajadores de área de farmacia de un hospital militar en su mayoría es decir el 67.5% perciben que el desarrollo de **competencias laborales** ha alcanzado el nivel logrado, el 32.5% considera que se encuentra en proceso, mientras que ninguno de los trabajadores opina que el desarrollo de competencias profesiones se encuentre en un nivel inicial.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de desarrollo de competencias laborales



La distribución porcentual de los resultados obtenidos para las dimensiones del desarrollo de competencias laborales que se ilustran en la figura 4 mostraron que la percepción de los trabajadores encuestados respecto a las **competencias cardinales** se ubica en el nivel logrado considerado así por el 60% quienes consideran que han alcanzado un adecuado desarrollo profesional, han incorporado componentes de innovación y creatividad, han desarrollado tolerancia al trabajo bajo presión y en equipo. El 40% de los trabajadores considera el desarrollo de sus competencias cardinales se encuentran en proceso. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia su desarrollo en un nivel inicial.

La percepción de los trabajadores encuestados respecto a las **competencias específicas** se ubica en proceso considerado así por el 51.3%. Mientras que el 48.7% consideran que han logrado las competencias específicas, demostrando compromiso con la institución, capacidad para adaptarse a entornos diversos, capacidad de planificación y organización, y capacidad de comunicarse asertivamente. Mientras que ninguno de los colaboradores aprecia su desarrollo en un nivel inicial.