



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de
la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Willy Fernando Zeballos Velasquez ([0000-0002-1475-7130](tel:0000-0002-1475-7130))

ASESOR

Dra. Lupe Esther Graus Cortez ([0000-0002-1511-5244](tel:0000-0002-1511-5244))

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

Callao - Perú

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Hilda Rosario y Epifanio Roice, quienes han venido apoyándome constantemente en la realización de mis logros personales y profesionales, así también, a mis hermanos Roice Martín y Meliza Noemí, quienes dan un aporte fundamental en mi vida.

Agradecimiento

El agradecimiento es para todas aquellas personas que me brindaron su apoyo e información para poder realizar este trabajo de investigación y en especial a mi asesora Dra. Lupe Esther Graus Cortez por la orientación y el apoyo constante para concretar y culminar esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	5
III. MÉTODOLÓGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variable y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
RESULTADOS	17
DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable Capacitación laboral	11
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable Competencias laborales	12
Tabla 3. Ficha técnica de la variable capacitación laboral	14
Tabla 4. Ficha técnica de la variable competencias laborales	14
Tabla 5. Juicio de expertos	15
Tabla 6. Prueba de confiabilidad de las variables	16
Tabla 7. Niveles de capacitación laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial	17
Tabla 8. Niveles de las dimensiones de la capacitación laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial	18
Tabla 9. Niveles de la competencia laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial	19
Tabla 10. Niveles de las dimensiones de la competencia laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial	20
Tabla 11. Prueba de normalidad de la variables y dimensiones	21

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de capacitación laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial	17
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la capacitación laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial	18
Figura 3. Niveles de la competencia laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial	19
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la competencia laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial	20

Resumen

La presente investigación titulada Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021, tuvo como objetivo general determinar la relación de la capacitación laboral con el desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021. El de tipo de investigación fue básica, no experimental, transversal, cuantitativa, correlacional, la muestra estuvo conformada por 86 empleados de la Gerencia General del Poder Judicial, a los cuales se aplicaron un cuestionario para cada variable. En base a los resultados se logró determinar la relación entre la capacitación laboral y las competencias laborales según personal de la Gerencia General del Poder Judicial en el periodo 2021, el cual se llegó a la conclusión que si hay una asociación directa y muy fuerte de (0.981 con sig. = 0.000 < 0.01).

Palabras clave: Capacitación, competencias, motivo, conocimiento, habilidades

Abstract

The present research entitled Job training and skills development in the staff of the General Management of the Judiciary - Lima 2021, had as a general objective to determine the relationship of job training with the development of skills in the staff of the General Management of the Judicial Power - Lima 2021. The type of research was basic, non-experimental, cross-sectional, quantitative, correlational, the sample consisted of 86 employees of the General Management of the Judiciary, to whom a questionnaire was applied for each variable. Based on the results, it was possible to determine the relationship between job training and job skills according to personnel of the General Management of the Judiciary in the 2020 period, which concluded that if there is a direct and very strong association of (0.981 with sig. = 0.000 <0.01).

Keywords: Training, competencies, motive, knowledge, skills

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años, el funcionamiento al interior de las instituciones ha sufrido transformaciones notables, a causa de las demandas que exige una realidad globalizada y las nuevas tecnologías. Dicho contexto ha fomentado la puesta en marcha de un conjunto de adaptaciones en los procesos particulares de las instituciones, para optimizar los índices referentes a la eficacia y lograr una competencia.

En este contexto, el factor humano se consolida como una de las preocupaciones con gran relevancia para las instituciones, en tanto que es un intangible de un peso inmensurable. De esta forma, se han planteado perspectivas novedosas, las cuales abordan a los individuos en términos de bienes a la hora de alcanzar las metas propuestas por la institución; de manera que el reforzamiento de habilidades se afianza como un aspecto clave para crear valor. En consecuencia, esta investigación busca definir el nexo que tiene la capacitación laboral con reforzamiento de habilidades en los empleados de la gerencia general del Poder Judicial Lima.

Las distintas entidades, tanto públicas como privadas, ante el problema en mención, se han puesto a la tarea de replantear la perspectiva tradicional en la administración del recurso humano, puesto que lo valora en su dimensión estratégica y no como un costo. De esta forma, las habilidades se reconocen como el reforzamiento de la facultad que poseen los individuos, la cual les posibilita desenvolverse de manera exitosa en su entorno. Por consiguiente, en cuanto a las transformaciones que se llevan a cabo a nivel mundial, las instituciones tienen como obstáculo fomentar que sus empleados se desenvuelvan de manera óptima, mientras dominan sus respectivos puestos de trabajo por su conocimiento y capacidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

De acuerdo con la OIT (2016), hace algunos años, América Latina comenzó un proceso de cambios en un nivel social y económico, causados por la promulgación de ciertas políticas públicas, la apertura de la economía y una reorganización de las instituciones; lo cual ha llevado a que sea necesaria la

puesta en marcha de un nuevo modelo de gestión. En este proceso, se ha evidenciado un progreso respecto al reforzamiento de habilidades en las distintas instituciones, en especial, las privadas de gran magnitud. Sin embargo, debido a la burocracia y la corrupción en Latinoamérica, dicha evolución no se ha visto reflejada en las entidades estatales.

Este escenario no es diferente en Perú, donde existe una perspectiva de habilidades tanto en las entidades del Estado como las compañías de carácter privado. Así, en cuanto al Gobierno, este ha aplicado dicho enfoque en sus estrategias, aunque con independencia en cada sector y sin una unificación en cuanto a la metodología empleada para alcanzar unas metas consensuadas (Ministerio de Salud [MINSA], 2011). De acuerdo con el MINSA (2011), el recurso humano es un recurso intangible que posibilita el crecimiento de la Nación, en consecuencia, son directamente proporcionales la cantidad de habilidades y los aportes que dirijan a un crecimiento sustentable.

Si se lleva esta situación a la realidad organizacional, se observa que la administración les exige ciertos requisitos a sus recursos humanos, entre ellos, unas habilidades genéricas que les permitan desempeñarse en sus puestos de trabajo y atender a las tareas asignadas. Para ello, es preciso que haya una constancia en las capacitaciones y las actividades positivas, de manera que se puedan confrontar los cambios. En consecuencia, para el Poder Judicial, en cuanto a las habilidades laborales generales en los empleados de la Gerencia General, es necesaria una transformación en los paradigmas que se manejan en dicha instancia; estos han sufrido modificaciones a través de los años en diferentes esferas del aspecto laboral, en especial, en relación con la modernización del Gobierno, en donde se han priorizado los recursos humanos. No obstante, para ello, en la actual excitación que se vive en el mundo, es necesario recalcar y ubicar determinadamente a los trabajadores. Por tanto, se debe recurrir a acciones y modificaciones en la gerencia de dicho recurso, en las habilidades reales.

En base a lo expuesto se postula una problemática general en los siguientes términos: ¿cómo se vincula la capacitación laboral con el desarrollo de competencias en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial

– Lima 2021? Por su parte, las problemáticas específicas propuestas son: ¿cómo se vincula la capacitación en el puesto con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021? ¿Cómo se relaciona la capacitación por aprendizaje con el desarrollo de reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021? ¿Cómo se relaciona la capacitación por instrucción para cada trabajador con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021? ¿Cómo se relacionan las aptitudes interpersonales con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021?

El análisis se planteó una justificación de corte teórico, puesto que pretendió –mediante un examen detenido a las distintas teorías que cimientan las variables– profundizar en cuanto al nivel de relación presentado entre la capacitación laboral y las competencias del personal, con base en los planteamientos de Dessler y Varela (2017) y Chiavenato (2019). Igualmente, hubo una justificación de corte metodológico, pues para recopilar los datos utilizados en la muestra, se construyeron antes unos cuestionarios evaluados por especialistas; cabe añadir que la confiabilidad de dichos formularios se midió a través de la prueba estadística alfa de Cronbach, gracias a la puesta en práctica de un piloto; como obtuvo resultados positivos, se procedió a aplicarse a la muestra de análisis. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos encontrados con el estudio estadístico se le confiaron al gerente general del Poder Judicial; con el propósito de que fueran una herramienta a la hora de decidir y posibilitara la proposición de programas que signifiquen mejoras en los servidores de la gerencia general.

A partir de lo planteado, se postuló un objetivo general de la siguiente forma: definir el vínculo de la capacitación laboral con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021. Los objetivos específicos fueron: definir el vínculo de la capacitación en el trabajo con reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021; definir el vínculo de la capacitación por aprendizaje con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la

Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021; determinar la relación de la capacitación por instrucción para cada empleado con reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021; y determinar la relación de las aptitudes interpersonales con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Se planteó la hipótesis general de esta manera: la capacitación laboral se relaciona de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021. Las hipótesis específicas fueron: La capacitación en el puesto se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021. La capacitación por aprendizaje se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021. La capacitación por instrucción para cada trabajador se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021. Las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A partir de una perspectiva internacional, se abordó el estudio de la capacitación laboral se consideró la investigación de Gutiérrez y Montalván (2020) en donde determinaron que la capacitación se debe planificar de manera anual, avalada por la normativa vigente, pero lamentablemente no se cuenta con evidencia que esta se haya realizado y evaluado. La capacitación se puede mejorar tomando en consideración los resultados del análisis de las necesidades de los trabajadores en favor del desarrollo del servicio que realizaran. Meneses et al. (2020) consideraron que llevar a cabo una capacitación al año no es suficiente para alcanzar un adecuado desarrollo del trabajador tanto en el ámbito profesional y laboral; las empresas generalmente consideran a la capacitación y al desarrollo laboral de sus trabajadores como un gasto, cuando es todo lo contrario, en vista que es una inversión de mucha importancia, de estas capacitaciones justamente depende el crecimiento y avance del talento humano y de la organización. Finalmente, Díaz-Ereño et al. (2021) determinaron que dentro de las diversas actividades que están separadas en bloques, se presentan las competencias complejas y transversales en donde se ubican la gestión del estrés, el liderazgo, la prevención de riesgos, la comunicación, entre otros; esto ha generado que las áreas o departamentos de la organización sean diferentes, lo que evidencia un elevado nivel de variedad respecto al compromiso y capacitación.

En cuanto al Verdecia et al. (2021) concluyó que la situación actual generada por la pandemia ha provocado la generación de una nueva competencia laboral de prevención, esta es una competencia transeccional que será incorporada al perfil profesional de los estudiantes; esta competencia influirá significativamente en el desempeño de los estudiantes. Montañez (2020) sostuvo que la competencia laboral es muy importante para hallar aspectos y atributos idóneos, asimismo de la necesaria conformidad y afinidad entre la experiencia y conocimiento del candidato y el puesto de trabajo, alcanzando de esta manera el progreso y cumplimiento de las metas.

En el ámbito nacional con relación a la capacitación, se tomó como antecedente inicialmente la investigación de Cárdenas (2021) en donde el

proceso de capacitación no se asocia con el rendimiento laboral de los empleados; asimismo en los elementos del proceso de capacitación fueron la capacitación en el trabajo, por aprendizaje, por instrucciones en el trabajo y las aptitudes interpersonales, estos elementos no presentan relación con el desempeño laboral. Quispe (2021) manifestó que la competencia laboral está asociada con la disposición de servicio, la reacción de los recursos humanos, la fiabilidad de los empleados y la seguridad de los servidores; del mismo modo los trabajadores indicaron que las competencias laborales tuvieron un nivel bueno. Finalmente, Pereda (2020) determinó que la mejora del proceso de capacitación está relacionada con los lineamientos estratégicos, por otro lado, la planificación se relaciona con el proceso de capacitación, igualmente la organización, control y conducción, pero de manera moderada y directa, por otro lado, tuvo una relación directa pero baja con la ejecución.

Sobre las competencias laborales se tomó la investigación de Unuzungo (2021) se determinó que la competencia laboral se relaciona con la gestión educativa; del mismo modo al dimensionar la variable competencia laboral se determinó que la administración educativa está asociada de manera significativa con el conocimiento, las cualidades y destrezas y competencias personales, componentes de la competencia laboral. Mientras que Yarleque (2020) sostuvo que la competencia laboral para los trabajadores tuvo un nivel regular con inclinación a la mala competencia, por otro lado, la competencia laboral se relaciona directamente con la gestión por resultados.

La primera variable de la investigación capacitación, Dessler y Varela (2017) sostuvieron que es el mecanismo que facilita la instrucción del personal que empiezas sus labores o en la actualidad están laborando dentro de la organización, sobre las habilidades y técnicas elementales que necesitan para que realicen su desempeño de manera eficiente de las tareas confiadas. En palabras de Chiavenato (2017), este se concibe como un procedimiento educativo, el cual es posible llevar a cabo en el corto plazo; además, es aplicado al personal de forma organizada y metodológica, para que consigan alcanzar los conocimientos y optimicen sus capacidades y habilidades según los objetivos establecidos. De acuerdo con Buckley y Caple (1991, como se citaron en

Patricio, 2016) indicaron que se conciben como los procedimientos por medio de los que el personal obtiene conocimiento, técnicas y actitudes a través de la instrucción o aplicaciones.

En 2018, el Ministerio de Economía y Finanzas planteó que el objetivo de las capacitaciones dentro de las instituciones públicas es el desarrollo profesional, personal y ético de los empleados; asimismo colabora en el perfeccionamiento de los servicios que se da a la población y además es un procedimiento de mucha relevancia para alcanzar los objetivos y metas institucionales. La instrucción debe impulsar el desempeño adecuado y el desarrollo laboral de los empleados, debido a que es un elemento indispensable para el crecimiento y progreso profesional que reúna las faltas o necesidades de la institución con las diferentes condiciones y puntos de vista de los empleados. Por otro lado, la Siliceo (2004, como se citó en Vela, 2021) indicó que la capacitación otorga soporte y ocasiona progreso y avance del empleado, asimismo precisa su ánimo de superación y amistad, simultáneamente que forma su personalidad entregándole libertad para seleccionar por desafíos y valores institucionales.

Guadalupe (2010, como se citó en Llanos, 2021) manifiesta que la capacitación es aquella que presenta como objetivo que el empleado adquiriendo conocimientos técnicos y especializados pueda desempeñarse en ciertos campos laborales, para conseguir que se satisfagan los requerimientos del empleador sino también en lo personal y familiar. El mismo autor sostiene que la capacitación implica el crecimiento y desarrollo tanto en un ámbito profesional como en personal y económico, en vista que es una manera de conseguir buenos beneficios.

La capacitación se dimensiona empleando el modelo propuesto por Dessler y Varela (2017), por lo tanto la primera dimensión capacitación en el trabajo, que se refiere a la capacitación en donde la persona obtiene los conocimientos de una actividad mientras la está llevando a cabo, por consiguiente, dentro de la institución desde el puesto de trabajo con menor rango hasta el que tiene el rango más alto necesariamente se tiene que ser instruido para el puesto en el que realizan las actividades correspondientes, en el

momento en el que pertenecen o van a pertenecer a una institución. La segunda dimensión capacitación por aprendizaje, se da cuando la formación otorgada es el último paso de un procedimiento que posibilita un desempeño óptimo del empleado en su puesto de trabajo en el corto y largo plazo. La tercera dimensión capacitación por instrucciones en el trabajo es la capacitación entregada cuando las tareas o parte de ellas que debe desarrollar el empleado en su puesto son bastantes sencillas, esta clase de capacitaciones involucran la realización de conferencias. Finalmente, la cuarta dimensión habilidades interpersonales que se refieren a la habilidad presentada por el empleado en sus vinculaciones con respecto a sus superiores y compañeros de trabajo, en donde es indispensable que se capaciten los empleados que necesiten optimizar su habilidad comunicativa y en cuanto al trabajo en grupo.

En cuanto a la competencia laboral, se define según Chiavenato (2017) como el conocer y la habilidad que son esenciales para laborar de manera ganadora, el instruirse es importante para seguir acumulando aprendizaje y el conocimiento como ya es conocido es sabiduría por este motivo se consiguen nuevas capacidades para desarrollar una tarea eficiente. Cruzata y Deroncele (2017, como se citaron en Vera-Mendoza, 2018) como lo que las personas son calificados para ejecutar y perfeccionando sus habilidades, destrezas y conocimientos, optimizando con ello que se alcancen las metas propuestas por la institución; del mismo modo Sánchez (2018) plantea que una competencia laboral hace referencia a las capacidades, habilidades y aptitudes que presenta una persona y que están asociadas a los conocimientos, procedimientos, actitudes, posturas y que estas son alcanzadas por medio de la instrucción educativa o a través de la vida cotidiana.

Cifuentes (2017) sostiene que las competencias laborales traspasan el simple conocimiento del individuo, igualmente están comprendidos el conocimiento, la habilidad, la destreza y su interrelación con los grupos sociales, estos se van alcanzando a lo largo de la instrucción y serán comprobados en su contexto presente y cuando hagan frente al entorno laboral, en esta situación el análisis de las competencias laborales no solo se condicionan a un significado, sino que también se respalda en teorías que estudian bajo diferentes puntos de

vista el alcance de la competencia laboral; de acuerdo con Vera-Mendoza (2018) sostuvo que esta variable se respalda en tres perspectivas globales que son: primero la perspectiva conductista, que se refiere a las competencias de los gerentes o directivos de las instituciones y la manera como realizan sus labores de acuerdo a sus conocimientos, actitudes y destrezas, en esta perspectiva se representa a los individuos que lideran un grupo de trabajo y bajo presión y sujeto a la gestión por resultados; segundo la perspectiva funcional que involucra la realización de tareas en un puesto de trabajo, de acuerdo a esta perspectiva se estudia el resultados de las actividades más no como se lograr realizar, finalmente la tercera perspectiva la constructiva que está relacionada a la construcción de conocimiento, actitudes y destrezas de una persona por medio de la capacitación y la practica laboral; de esta forma el progreso de los entornos laborales a generado el estudio de nuevas perspectivas como el sistémico el cual se refiere al conocimiento, actitudes y destrezas pero dentro de un contexto, lo que facilita la integración de manera dinámica todas estas particularidades.

Las competencias laborales de acuerdo con Chiavenato (2017) presentaron las siguientes dimensiones: primera dimensión conocimiento, este término posee una serie de sentidos como: contenido, competitividad, apreciación, averiguación, destreza, práctica, saber, pericia, estar al corriente, convicción, entre otros. La segunda dimensión habilidad, es la capacidad de estar al corriente, destacando en cualquier experiencia sea rendimiento intelectual o corporal y se consigue fundamentalmente con entrenamiento y aplicación; implicando el concepto de normas de proceder y capacidades de información. La tercera dimensión motivos o conocido como estímulos son los que se emplean para sosegar las deficiencias; cuanto más alta sea la tensión, más alto será el nivel de inicio, los motivos psíquicos y funcionales se sitúan hacia la tarea y ocasionan las circunstancias que generan la osadía para conseguir un objetivo o meta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este análisis será de tipo básico, que de acuerdo con Valderrama (2015) son estudios que buscan incrementar conocimiento sobre la base del conocimiento existente y no generan resultados que se logren utilizar de manera directa, su objetivo es recolectar información de la situación actual para mejorar los conocimientos teóricos y científicos planteando nuevas leyes. Por otro lado, será de enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2014) en este se realiza el procedimiento de recolección de la información para demostrar la hipótesis que se contrasta por medio del análisis estadístico, asimismo tienen como objetivo el formular modelo de comportamiento y corroborar teorías formuladas. En ese marco, se aplicarán cuestionarios para definir el nivel de vinculación que tiene la capacitación laboral y las competencias laborales desde el sustento teórico que propusieron tanto Dessler y Varela (2017) como Chiavenato (2017) respectivamente y de esta manera buscar tácticas que permitan mejorar el desempeño de los empleados.

El diseño que se aplicará en la investigación será el no experimental que según Valderrama (2015) la información recolectada se consigue sin la manipulación y alteración de las variables premeditadamente, es decir que la situación ya ocurrió como mucho tiempo atrás de la realización de la investigación. Por lo tanto, en el estudio no se manipularán las variables de capacitación laboral ni las competencias laborales. Asimismo, serán de corte transversal, puesto que la recopilación de la información es realizada en un tiempo único, su objetivo es describir las variables y dimensiones, así como estudiar la relación de la capacitación laboral y las competencias laborales (Hernández-Sampieri et al., 2014). Finalmente será explicativa que consisten en investigaciones dirigidas al reconocimiento de las causas de los acontecimientos y hechos sociales en estudio, por medio de la contrastación de la hipótesis (Sánchez et al., 2018).

3.2. Variable y operacionalización

Variable referente a la capacitación laboral

Definición teórica

Es el proceso por el cual se logra instruir a los empleados que comienzan a laborar o que ya están laborando dentro de una institución, sobre las técnicas, destrezas y procedimientos elementales que necesitan para que pueden ejercer sus funciones de manera adecuada y oportuna (Dessler y Valera, 2017).

Definición operacional

Se empleará para la medición de la variable un cuestionario elaborado en base a las cuatro (4) perspectivas: capacitación en el trabajo, por aprendizaje, por instrucción en el trabajo y las aptitudes interpersonales.

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable *Capacitación laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo Talleres de capacitación para el trabajo	1 - 6		
Capacitación por aprendizaje	Empleados habilitados en el puesto Apoyo técnico del jefe directo	7 - 11	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Inadecuada (20 - 47) (2) Moderada (47 - 73) (3) Buena (73 - 100)
Capacitación por instrucción en el puesto	Manual de procesos Conferencias	12 - 15		
Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo Comunicación en el medio de trabajo	16 - 20		

Fuente: Elaboración propia

Variable. Competencias laborales

Definición conceptual

Chiavenato (2017) lo define como el conocer y la habilidad que son esenciales para laborar de manera ganadora, el instruirse es importante para seguir acumulando aprendizaje y el conocimiento como ya es conocido es sabiduría por este motivo se consiguen nuevas capacidades para desarrollar una tarea eficiente.

Definición operacional

Se empleará para la medición de la variable un cuestionario creado con fundamento en las 3 perspectivas: motivos, conocimiento y habilidad.

Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable Competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Motivos	Identificación de objetivos	1 - 8		
	Identificación de incentivos			
	Retroalimentación			
Conocimiento	Identificación de resultados	9 - 16	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (24 - 56) (2) Regular (56 - 88) (3) Eficiente (88 - 120)
	Aprendizaje			
	Experiencia laboral			
	Trabajo en equipo			
	Dominio del tema			
Habilidad	Rendimiento	17 - 24		
	Creatividad			
	Habilidades de comunicación			
	Asertividad			

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

La población del estudio, está conformada por la agrupación del total de las medidas de las variables, mientras que el universo estará constituido por cada uno de estas, es lo que se conoce como unidad de análisis. Para este análisis, la población estará compuesta por 111 empleados de la Gerencia General del Poder Judicial.

La muestra se hallará por la ecuación de población finita. Dicha formulación dio como resultado un subtotal de 86 personas capacitadas.

Cabe añadir que el muestreo será probabilístico y aleatorio simple

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

Dónde:

Z: Nivel de confianza (1.96)

n: Tamaño de la muestra

P: Variabilidad positiva (50%)

q: Variabilidad negativa (50%)

N: Tamaño de la población (111)

E: El error para para las muestras finitas (5%)

En el momento en el que se aplica la ecuación, se realiza el siguiente hallazgo:

$$n = \frac{3.8416 \times 111 \times 0.5 \times 0.5}{(110 \times 0.0025) + (3.8416 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{106.6044}{1.2354}$$

$$n = 86$$

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta fue el procedimiento seleccionado para la realización de este estudio; esta se conforma de una serie de preguntas formuladas a una porción de sujetos que sea representativa, a partir de un cuestionario (Hernández-Sampieri et al., 2014). Así, se decidió por el cuestionario como instrumento, constituido por una hoja llena de interpelaciones objetivas, con claridad y coherencia, las cuales responde la muestra (Hernández-Sampieri et al., 2014).

En este sentido, el cuestionario se consolida como un instrumento que permite que se recopile información, a través de la creación de interrogantes que presentan varias posibilidades de respuesta (Rivas, 2021). Estos son capaces de recopilar ciertos datos indispensable para verificar el alcance de las metas planteadas en la investigación, que se cuantifiquen las variables y se contrasten las hipótesis, de ser necesario (Rivas, 2021). En este sentido, se emplearos dos herramientas para la valoración. Estos, fueron aplicados individualmente a maestros, en un transcurso de cerca de diez minutos. Así, se evidencia la forma

en la que un instrumento cuantifica un elemento particular (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Tabla 3. Ficha técnica de la variable capacitación laboral

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Definir el vínculo relación de la capacitación laboral con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.
Tiempo:	45 minutos
Lugar:	Gerencia General del Poder Judicial
Hora:	De 9:00 – 16.00
Administración:	Individual
Niveles	1. Inadecuada 2. Moderada 3. Buena
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 6 ítems Dimensión 2: 5 ítems Dimensión 3: 4 ítems Dimensión 4: 5 ítems Total = 20 1= Nunca. 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
Escalas:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems = 20 x 5 = 100 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems = 20 x 1 = 20
Descripción:	Rango = valor máximo – valor mínimo= 100 – 20 = 80 La constante = Rango entre número de niveles = 80/3 = 26,67
Baremación: *	Inadecuada <20 - 47> Moderada <47 - 73> Buena <73 - 100>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Ficha técnica de la variable competencias laborales

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Definir el vínculo de la capacitación laboral con reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.
Tiempo:	45 minutos

Lugar:	Gerencia General del Poder Judicial	
Hora:	De 9:00 – 16.00	
Administración:	Individual	
Niveles	1. Deficiente	
	2. Regular	
	3. Eficiente	
Dimensiones:	Número de dimensiones: 3	
	Dimensión 1: 8 ítems	
	Dimensión 2: 8 ítems	
	Dimensión 3: 8 ítems	
	Total = 24	
Escalas:	1= Nunca.	
	2= Casi nunca	
	3= Algunas veces	
	4= Casi siempre	
	5= Siempre	
Descripción:	Con el uso del software SPSS:	
	Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems = 24 x 5 = 120	
	Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems = 24 x 1 = 24	
	Rango = valor máximo – valor mínimo = 120 – 24 = 96	
	La constante = Rango entre número de niveles = 96/3 = 32	
Baremación: *	Deficiente	<24 - 56>
	Regular	<56 - 88>
	Eficiente	<88 - 120>

Fuente: Elaboración propia

Las herramientas fueron examinadas y evaluadas por profesionales diestros en la materia, en otras palabras, diversos expertos opinaron en cuanto a la pertinencia, legibilidad y trascendencia del instrumento empleado (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Tabla 5. Juicio de expertos

Nº	Expertos	Instrumentos
Experto 1		Aplicable
Experto 2		Aplicable
Experto 3		Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, la Confiabilidad es a congruencia y la constancia que tienen las herramientas empleadas (Rivas, 2021). El proceso utilizado para definir esta cualidad fue el Alfa de Cronbach, a partir del SPSS v. 25.0. Los resultados de las

pruebas de confiabilidad en ambos instrumentos fueron de .827 para la capacitación laboral y de .884 para la competencia laboral, por lo tanto, ambos instrumentos tienen un grado de confiabilidad óptimo.

Tabla 6. Prueba de confiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Capacitación laboral	.827	20
Competencia laboral	.884	24

Fuente: Prueba piloto

3.5. Procedimientos

La recopilación de datos se realizará de manera virtual por medio de cuestionarios online, requiriendo con anticipación la aprobación de los participantes e informando las razones de la encuesta. Posteriormente, se codificarán los hallazgos, con lo que se construye una base de datos, la que exportará al programa estadístico SPSS 25, con el objeto de que se realice el análisis estadístico. Por último, los resultados conseguidos serán plasmados en tablas y figuras utilizadas para confrontar la hipótesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

La investigación empleará la estadística descriptiva para procesar los datos recopilados en la encuesta y conseguir los hallazgos descriptivos de las variables y las dimensiones a través de tablas y figuras, igualmente con el fin de confrontar la hipótesis se empleará la estadística inferencial mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Previo al proceso de recopilación de datos se solicitará el permiso a los participantes. Se considerará la ética profesional, los valores, la transparencia y la no adulteración de la información durante el desarrollo de la investigación. Asimismo, cada cita estará adecuadamente referenciada, en vista de que la investigación cumplirá la norma de protección al derecho del autor con el objeto conservar la autoría de los datos, asimismo la investigación será redactada bajo la normativa APA.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 7. Niveles de capacitación laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	47	54,7	54,7	54,7
	Moderada	39	45,3	45,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

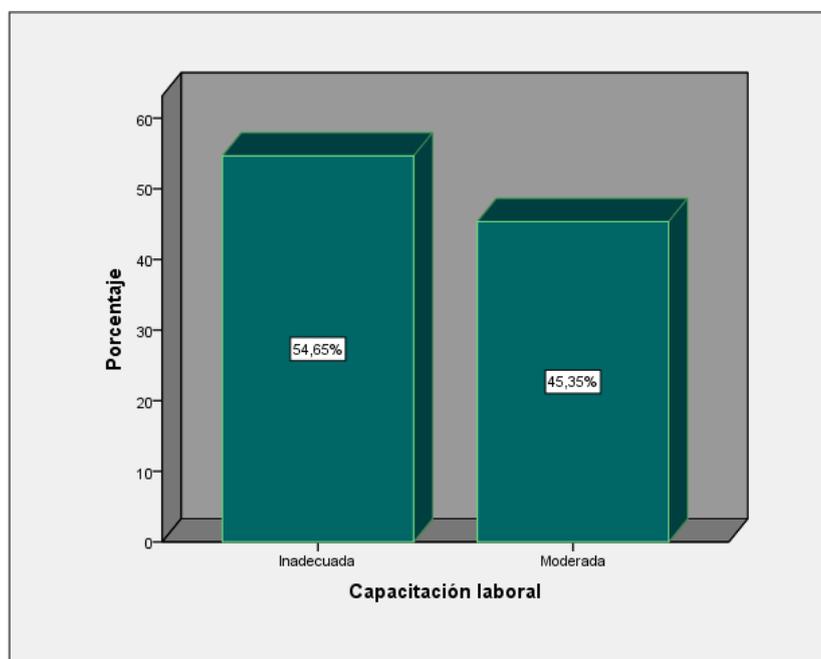


Figura 1. Niveles de capacitación laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial

En base a la tabla 7 y figura 1, se evidencia que el 54.7% de los trabajadores pertenecientes a la Gerencia General del Poder Judicial manifestaron que la capacitación laboral bajo su perspectiva era “inadecuada”, mientras que el 45.3% manifestaron que era “moderada”, finalmente, ninguno consideró a la capacitación laboral como “adecuada”. Por lo tanto, bajo la percepción de los empleados de la Gerencia General del Poder Judicial encuestados la capacitación laboral fue de nivel “inadecuada”.

Tabla 8. Niveles de las dimensiones de la capacitación laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Niveles	Capacitación en el puesto	Capacitación por aprendizaje	Capacitación por instrucción en el puesto	Habilidades interpersonales
Inadecuada	25,6	54,7	54,7	54,7
Moderada	74,4	29,0	36,0	25,6
Buena	0,0	16,3	9,3	19,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,1

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

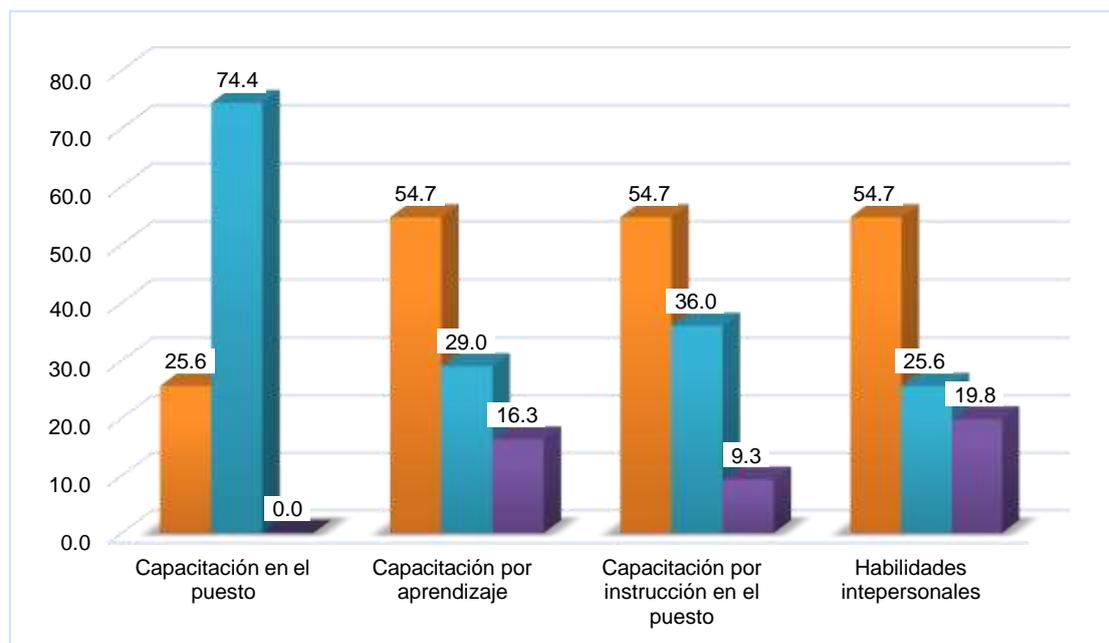


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la capacitación laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Según se observa en la tabla 8 y figura 2, están los niveles de las dimensiones de la capacitación laboral de acuerdo a los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial. Respecto a la primera dimensión *capacitación en el puesto*, el 74.4% percibe un nivel “moderado”; asimismo en la segunda dimensión *capacitación por aprendizaje*, el 54.7% advierte un nivel “inadecuado”; en tanto que la tercera dimensión *capacitación por instrucción en el puesto*, un 54.7% advierte un nivel “inadecuado” y la cuarta dimensión *habilidades interpersonales*, el 54.7% percibe un nivel “inadecuado”.

Tabla 9. Niveles de la competencia laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	3,5	3,5	3,5
	Regular	44	51,2	51,2	54,7
	Eficiente	39	45,3	45,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

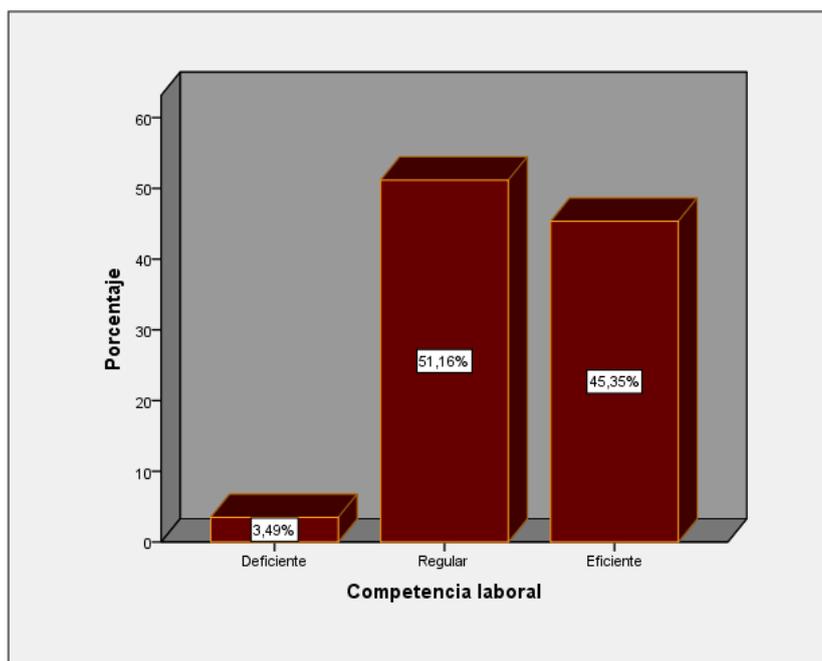


Figura 3. Niveles de la competencia laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial

En base a la tabla 9 y figura 3, se apreció que el 51.2% de los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial manifestaron que la competencia laboral bajo su perspectiva fue “regular”, mientras que el 45.3% manifestaron que fue “eficiente”, finalmente, el 3.5% consideró a la competencia laboral como “deficiente”. Por lo tanto, bajo la percepción de los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial encuestados la competencia laboral fue “regular”.

Tabla 10. Niveles de las dimensiones de la competencia laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Niveles	Motivo	Conocimiento	Habilidad
Deficiente	11,6	12,8	20,9
Regular	43,0	33,7	50,0
Eficiente	45,4	53,5	29,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

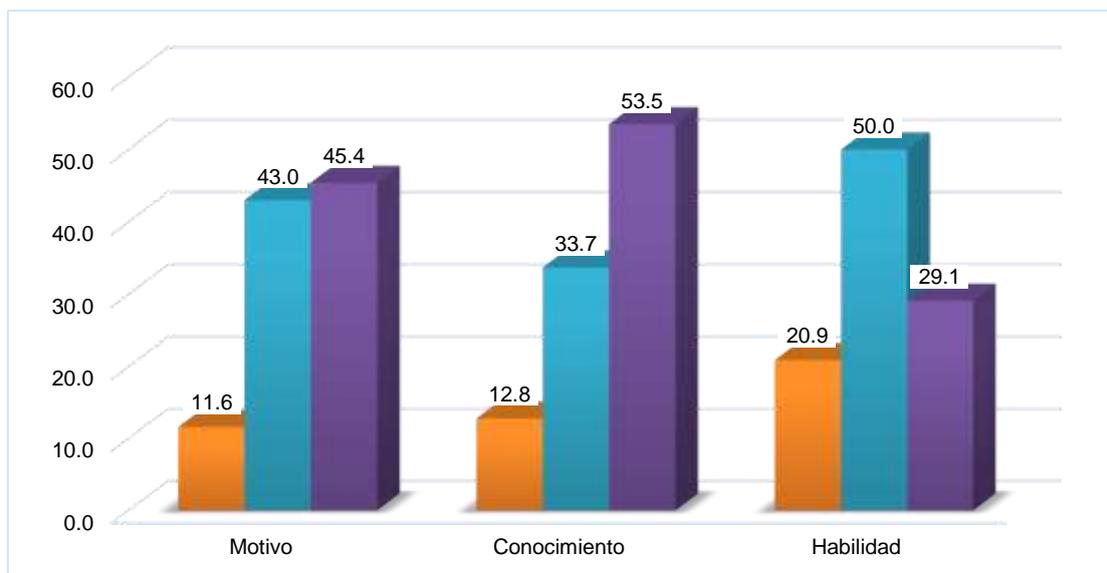


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la competencia laboral en personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Como se aprecia en la tabla 10 y figura 4, están los niveles de las dimensiones de la capacitación laboral de acuerdo a los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial. En cuanto a la primera dimensión *motivo*, el 45.4% advierte un nivel “eficiente”; asimismo en la segunda dimensión *conocimiento*, el 53.5% percibe un nivel “eficiente” y finalmente la tercera dimensión *habilidad*, el 50.0% percibe un nivel “regular”.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad Hipótesis de normalidad

H0: Existe una distribución normal en la distribución de la muestra.

H1: No existe una distribución normal en la distribución de la muestra.

Regla de decisión: Si sig. p < 0.05. Se rechaza la Hipótesis nula.

Regla de correspondencia: N > 50. Se aplica Kolmogorov – Smirnov

Tabla 11. Prueba de normalidad de la variables y dimensiones

		Capacitación					
		Capacitación	Capacitación	Capacitación	Habilidades	Capacitación	Competencia
		en el puesto	por aprendizaje	por instrucción	interpersonales	laboral	laboral
N		86	86	86	86	86	86
Parámetros	Media	1,74	1,62	1,55	1,65	1,45	2,42
normales ^{a,b}	Desviación	,439	,754	,663	,794	,501	,563
	estándar						
Máximas	Absoluta	,464	,340	,342	,341	,364	,318
diferencias	Positivo	,280	,340	,342	,341	,364	,318
extremas	Negativo	-,464	-,207	-,207	-,206	-,316	-,303
Estadístico de prueba		,464	,340	,342	,341	,364	,318
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c					

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

En base a los resultados de la tabla 11, se consideraron los hallazgos de Kolmogorov-Smirnov, pues la muestra excede los cincuenta empleados; en este caso, el nivel de significancia encontrado fue inferior a 0.05. En consecuencia, la hipótesis nula se considera falsa, mientras que hipótesis alterna, verdadera. De este modo, la información del estudio no muestra una distribución normal, de manera que fue imposible usar una estadística que no fuera paramétrica, como el Rho de Spearman.

Hipótesis general

Ho: La capacitación laboral no se relaciona de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Ha: La capacitación laboral se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman, esta prueba permite determinar el grado de relación para variables cualitativas de escala ordinal.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha$; rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 12. *Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis general*

			Capacitación laboral	Competencia laboral
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Como se observa en la tabla 12, existe evidencia estadística que la capacitación laboral y las capacidades laborales del personal tienen una relación directa y muy fuerte ($r = .981$), con un nivel de significancia ($sig. = .000$) el cual al compararlo con el p-valor de 0.01 es menor, por lo que la hipótesis alterna es verdadera: La capacitación laboral se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Hipótesis específica 1

Ho: La capacitación en el puesto no se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Ha: La capacitación en el puesto se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman, esta prueba permite determinar el grado de relación para variables cualitativas de escala ordinal.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha$; rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 13. Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 1

		Capacitación en el puesto	Competencia laboral
Rho de Spearman	Capacitación en el puesto	1,000	,570**
			,000
		86	86
Competencia laboral	Capacitación en el puesto	,570**	1,000
		,000	.
		86	86

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

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Como se observa en la tabla 13, existe evidencia estadística que la capacitación en el trabajo y las capacidades laborales del personal tienen un vínculo directo y moderado ($r = .570$), con un grado de significancia ($sig. = .000$) el cual al compararlo con el p-valor de 0.01 es menor, por lo que la hipótesis alterna es verdadera: La capacitación en el puesto se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Hipótesis específica 2

Ho: La capacitación por aprendizaje no se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Ha: La capacitación por aprendizaje se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman, esta prueba permite determinar el grado de relación para variables cualitativas de escala ordinal.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha$; rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 14. *Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 2*

		Capacitación por aprendizaje	Competencia laboral	
Rho de Spearman	Capacitación por aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Como se observa en la tabla 14, existe evidencia estadística que la capacitación por aprendizaje y las capacidades laborales del personal tienen una relación directa y muy fuerte ($r = .941$), con un nivel de significancia ($sig. = .000$) el cual al compararlo con el p-valor de 0.01 es menor, por lo que la hipótesis alterna es verdadera: La capacitación por aprendizaje se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Hipótesis específica 3

Ho: La capacitación por instrucción para cada trabajador no se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Ha: La capacitación por instrucción para cada trabajador se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman, esta prueba permite determinar el grado de relación para variables cualitativas de escala ordinal.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha$; rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 15. Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 3

		Capacitación por instrucción en el puesto		Competencia laboral	
Rho de Spearman	Capacitación por instrucción en el puesto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,952** ,000	
		N	86	86	
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,952** ,000	1,000 .	
		N	86	86	

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

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Como se observa en la tabla 15, existe evidencia estadística que entre la capacitación por instrucción para cada trabajador y las competencias laborales del personal existe una relación directa y muy fuerte ($r = .952$), con un nivel de significancia ($sig. = .000$) el cual al compararlo con el p-valor de 0.01 es menor, por lo que la hipótesis alterna es verdadera: La capacitación por instrucción para cada trabajador se asocia de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Hipótesis específica 4

Ho: Las habilidades interpersonales no se relacionan de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Ha: Las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman, esta prueba permite determinar el grado de relación para variables cualitativas de escala ordinal.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha$; rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 16. Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 4

			Habilidades interpersonales	Competencia laboral
Rho de Spearman	Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,938**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,938**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Fuente. Encuesta al personal de la Gerencia General del Poder Judicial

Como se observa en la tabla 15, existe evidencia estadística que entre las habilidades interpersonales y las competencias laborales del personal existe una relación directa y muy fuerte ($r = .938$), con un nivel de significancia ($sig. = .000$) el cual al compararlo con el p-valor de 0.01 es menor, por lo que la hipótesis alterna es verdadera: Las habilidades interpersonales se relacionan de manera significativa con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.

DISCUSIÓN

En el trabajo investigación se demostró que la capacitación laboral se asocia positivamente, bastante fuerte y significativa con las competencias laborales de los trabajadores que integran la Gerencia General del Poder Judicial en el año 2021; en otras palabras, la implementación de capacitaciones al personal mejorara las competencias laborales dentro del personal que trabaja en la Gerencia General del Poder Judicial de Lima. Corroborado en la investigación de Gutiérrez y Montalván (2020) en donde determinaron que la capacitación se debe planificar de manera anual, avalada por la normativa vigente, pero lamentablemente no se cuenta con evidencia que esta se haya realizado y evaluado. La capacitación se puede mejorar tomando en consideración los resultados del análisis de las necesidades de los trabajadores en favor del desarrollo del servicio que realizaran. Cárdenas (2021) en donde el proceso de capacitación no se asocia con el performance laboral de los empleados; asimismo en los elementos del proceso de capacitación fueron la capacitación en el trabajo, por aprendizaje, por instrucciones en el trabajo y las aptitudes interpersonales, estos elementos no presentan relación con el desempeño laboral.

Por otro lado, la presente investigación demostró que la capacitación en el puesto se asocia de forma positiva, moderada y significativa con las competencias laborales de los trabajadores pertenecientes a la Gerencia General del Poder Judicial en el año 2021; en otras palabras, la implementación de capacitaciones en el puesto al personal mejorara las competencias laborales dentro del personal que trabaja en la Gerencia General del Poder Judicial de Lima. Corroborado en la investigación de Montañez (2020) sostuvo que la competencia laboral es muy importante para hallar aspectos y atributos idóneos, asimismo de la necesaria conformidad y afinidad entre la experiencia y conocimiento del candidato y el puesto de trabajo, alcanzando de esta manera el progreso y cumplimiento de las metas. Quispe (2021) manifestó que la competencia laboral se asocia con la disposición de servicio, la reacción de los recursos humanos, la fiabilidad de los empleados y la seguridad de los

servidores; del mismo modo los trabajadores indicaron que las competencias laborales tuvieron un nivel bueno.

Asimismo, la presente investigación demostró que la capacitación por aprendizaje se asocia de forma positiva, moderada y significativa con las competencias laborales de los trabajadores pertenecientes a la Gerencia General del Poder Judicial en el año 2021; en otras palabras, la implementación de capacitaciones por aprendizaje al personal mejorara las competencias laborales dentro del personal que trabaja en la Gerencia General del Poder Judicial de Lima. Corroborado en la investigación de Verdecia et al. (2021) concluyó que la situación actual generada por la pandemia ha provocado la generación de una nueva competencia laboral de prevención, esta es una competencia transeccional que será incorporada al perfil profesional de los estudiantes; esta competencia influirá significativamente en el desempeño de los estudiantes. Pereda (2020) determinó que la mejora del proceso de capacitación está relacionada con los lineamientos estratégicos, por otro lado, la planificación se relaciona con el proceso de capacitación, igualmente la organización, control y conducción, pero de manera moderada y directa, por otro lado, tuvo una relación directa pero baja con la ejecución.

Del mismo modo, la presente investigación demostró que la capacitación por instrucción en el trabajo se relaciona de manera positiva, moderada y significativa con las competencias laborales de los trabajadores que pertenecen a la Gerencia General del Poder Judicial en el año 2021; en otras palabras, la implementación de capacitaciones por instrucción en el puesto al personal mejorara las competencias laborales dentro del personal que trabaja en la Gerencia General del Poder Judicial de Lima. Corroborado en la investigación Díaz-Ereño et al. (2021) determinaron que dentro de las diversas actividades que están separadas en bloques, se presentan las competencias complejas y transversales en donde se ubican la gestión del estrés, el liderazgo, la prevención de riesgos, la comunicación, entre otros; esto ha generado que las áreas o departamentos de la organización sean diferentes, lo que evidencia un elevado nivel de variedad respecto al compromiso y capacitación. Unuzungo (2021) se determinó que la competencia laboral se relaciona con la gestión

educativa; del mismo modo al dimensionar la variable competencia laboral se determinó que la administración educativa está asociada de manera significativa con el conocimiento, cualidades y destrezas y competencias personales, componentes de la competencia laboral.

Finalmente, la presente investigación demostró que las habilidades interpersonales se asocian de forma positiva, moderada y significativa con las competencias laborales del personal de la Gerencia General del Poder Judicial en el año 2021; en otras palabras, la implementación de las habilidades interpersonales mejorara las competencias laborales dentro del personal que trabaja en la Gerencia General del Poder Judicial de Lima. Corroborado en la investigación de Meneses et al. (2020) consideraron que llevar a cabo una capacitación al año no es suficiente para alcanzar un adecuado desarrollo del trabajador tanto en el ámbito profesional y laboral; las empresas generalmente consideran a la capacitación y al desarrollo laboral de sus trabajadores como un gasto, cuando es todo lo contrario, en vista que es una inversión de mucha importancia, de estas capacitaciones justamente depende el crecimiento y avance del talento humano y de la organización. Yarleque (2020) sostuvo que la competencia laboral para los trabajadores tuvo un nivel regular con inclinación a la mala competencia, por otro lado, la competencia laboral se relaciona directamente con la gestión por resultados.

CONCLUSIONES

Primera:

Se logró definir el vínculo de la capacitación laboral y las habilidades laborales según los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial en el periodo 2021, de manera que se concluyó que sí existe dicha relación directa y muy fuerte de (0.981 con sig. = 0.000 < 0.01).

Segundo:

Se logró definir el vínculo de la capacitación en el puesto y las habilidades laborales según personal de la Gerencia General del Poder Judicial en el periodo 2021, de manera que se concluyó que sí existe una relación directa y moderada de (0.517 con sig. = 0.000 < 0.01).

Tercero:

Se logró definir el vínculo de la capacitación por aprendizaje y las habilidades laborales según personal de la Gerencia General del Poder Judicial en el periodo 2021, de manera que se concluyó que sí existe una relación directa y muy fuerte de (0.941 con sig. = 0.000 < 0.01).

Cuarto:

Se logró definir el vínculo de la capacitación por instrucción en el puesto y las habilidades laborales según personal de la Gerencia General del Poder Judicial en el periodo 2021, de manera que se concluyó que sí existe una relación directa y muy fuerte de (0.952 con sig. = 0.000 < 0.01).

Quinto:

Se logró definir el vínculo de las habilidades interpersonales y las aptitudes laborales según personal de la Gerencia General del Poder Judicial en el periodo 2021, de manera que se concluyó que sí existe una relación directa y muy fuerte de (0.938 con sig. = 0.000 < 0.01).

RECOMENDACIONES

Primero:

Se sugiere a la Gerencia General del Poder Judicial para que lleve a cabo capacitaciones al personal las cuales pueden ser capacitaciones en el trabajo, por aprendizaje, por instrucción en el trabajo y las aptitudes interpersonales con la finalidad de mejorar las competencias laborales del personal en cuanto a los motivos, conocimiento y habilidad.

Segundo:

Se sugiere a la Gerencia General del Poder Judicial para que lleve a cabo capacitaciones en el puesto, por medio de la inducción en el trabajo y los talleres de capacitación para el trabajo con la finalidad de mejorar las competencias laborales del personal en cuanto a los motivos, conocimiento y habilidad.

Tercero:

Se sugiere a la Gerencia General del Poder Judicial para que lleve a cabo capacitaciones por aprendizaje, por medio de la preparación de los trabajadores en las habilidades en el puesto y el soporte técnico del jefe directo con la finalidad de mejorar las competencias laborales del personal en cuanto a los motivos, conocimiento y habilidad.

Cuarto:

Se sugiere a la Gerencia General del Poder Judicial para que lleve a cabo capacitaciones por instrucción en el puesto, por medio de la entrega de manuales de procedimientos y conferencias relacionadas a las actividades que se desarrollan dentro de la institución con la finalidad de mejorar las competencias laborales del personal en cuanto a los motivos, conocimiento y habilidad.

Quinto:

Se sugiere a la Gerencia General del Poder Judicial para que lleve a cabo las habilidades interpersonales, por medio de los grupos de trabajo y la comunicación en el medio de trabajo con la finalidad de mejorar las

competencias laborales del personal en cuanto a los motivos, conocimiento y habilidad.

Referencias

- Alles, Martha. (2019) Desempeño por competencias (3ra edición).
- Ana Isabel Callejas Albiñana, José Vicente Salido López, Óscar Jerez García. (2016).
Competencia digital y tratamiento de la información
- Bañuelos Alvarez Alfonso (2018). Habilidades directivas determinantes para el talento humano
- Cárdenas, C. G. (2021). *Capacitación y desempeño laboral de los funcionarios del área operativa del "BanEcuador B.P.", Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría]. Piura: Universidad César Vallejo.
- Carlos Zarzar Charur. (2015). Planeación Didáctica por Competencias.
- Carrasco Alejandro, Luis M. Flores (2019). De la reforma a la transformación: Capacidades, innovaciones y regulación.
- Chávez Vescance, José David, Montes González, Jairo Andrés, Caicedo Tamayo, Adriana María (2018) Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Cifuentes, P. (2017). Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación. *Quaderns. Revista de Traducción*, 24, 197-216.
- Contreras Fernández José Gregorio. (2019). Modelo De Evaluación De Aprendizajes Por Competencias
- Deardorff, Darla K. (2020), Manual para el desarrollo de competencias interculturales.
- Del Pozo Flórez José Ángel. (2017). Competencias profesionales: Herramientas de evaluación.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. Pearson.
- Díaz-Ereño, E., Garay-Ruiz, U., Ayerbe-Díaz, M., Ros-Martínez, I., & Gamendia-Mujika, M. (2021). Compromiso y capacitación en innovación docente del profesorado

universitario en Ciencias de la Salud. *Fundación Educación Médica*, 24(1), 27-61.

Fernández Batanero José María (2019). Competencias docentes en TIC y discapacidad en el contexto español e internacional.

Gutiérrez, M., & Montalván, A. (2020). Diagnóstico del proceso de capacitación para operarios del servicio de saneamiento ambiental. *Monteverdia*, 13(2), 92-100.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

International Monetary Fund. External Relations Dept. (2016). Finanzas y Desarrollo

Lastra Lastra José Manuel, José Silvestre Méndez Morales, Gina Paula Cuartas Montoya (2019). Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente.

León Gonzalez, Angel (2017). Metodos de compensación basado en competencias

Llanos, R. A. (2021). *Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020* [Tesis de maestría]. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Londoño Orozco, Guillermo, Cano García, Elena (2015). Formación y evaluación por competencias en educación superior

López-Goñi Irene. (2015). Hacia un currículum guiado por las competencias.

Martha Alles (2018), Desarrollo del talento humano.

Meneses, J., Blanco, H. A., Yaluzan, O. F., Ibáñez, S. P., & Patiño, D. A. (2020). *Mejoramiento del proceso de capacitación y desarrollo laboral en la empresa distribuciones El Dorado de la ciudad de Pasto* [Tesis de grado]. Pasto: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Capacitaciones*. <https://bit.ly/3HhXAW2>

Ministerio de Salud [MINSAL]. (2011). *Competencias laborales, para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. MINSAL.

Montañez, I. (2020). *Evolución del concepto de competencia laboral en el siglo XXI* [Tesis de maestría]. Bogotá, D.C.: Fundación Universidad de América.

- Nemecio Nuñez Rojas, Olinda Vigo Vargas, Pedro Palacios Contreras (2014),
Formación Universitaria Basada en Competencias.
- Olaz Capitán Ángel José (2019). Guía práctica para el diseño y medición de
competencias profesionales.
- Orozco Francia, Ana (2018) El impacto de la capacitación, Editorial Digital UNID
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Panorama laboral 2016, América
Latina y el Caribe*. OIT.
- Patricio, D. (2016). *Manual de recursos humanos* (3.^a ed.). ESIC.
- Pereda, S. D. (2020). *Lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación
del talento humano, Dirección Subregional de Salud de Chota, Cajamarca, año
2019* [Tesis de maestría]. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Pérez Chávez José, Raymundo Fol Olguín. (2021). Compendio Laboral 2020:
Correlacionado artículo por artículo.
- Pérez Escoda Ana (2017). Alfabetización mediática, TIC y competencias digitales
- Pinilla Roa Análida Elizabeth. (2015). Construcción y evaluación de un perfil de
competencias.
- Quispe, F. F. (2021). *Competencia laboral y calidad de servicio de los trabajadores de
la procuraduría en la Municipalidad Distrital de Imperial, Cañete, 2019* [Tesis de
maestría]. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rivas, C. G. (2021). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución
educativa, Callao, 2020* [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rodríguez Torres Javier, Coral Ivy Hunt Gómez, Almudena Barrientos Báez (2018).
Cultura digital y las nuevas políticas educativas.
- Rubio Roldán María Julia , Martín Cuadrado Ana María , Cabrerizo Diago Jesús (2020).
Manual teórico-práctico para programar por competencias.
- Sánchez, E. (2018). *Competencias laborales en los trabajadores del distrito de Los
Olivos-2018. Caso. Trabajadores de la municipalidad* [Trabajo investigativo].
Lima: Universidad San Andrés.

- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Santiago Pereda Marín, Francisca Berrocal Berrocal. (2018). Dirección y gestión de recursos humanos por competencias.
- Troilo Fernando. (2021). Ser CEO: Competencias para un desempeño efectivo.
- Unuzungo, L. L. (2021). *Gestión educativa y competencia laboral en una unidad educativa de Santa Rosa 2020* [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos.
- Vela, C. E. (2021). *Capacitación y ejecución del plan anual de contrataciones en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Moyobamba, 2020* [Tesis de maestría]. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Vera-Mendoza, M. B. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*, 42-54.
- Verdecia, M., Alonso, L. A., Mendoza, L. L., Leyva, P., & Verdecia, O. C. (2021). Sugerencias metodológicas para la evaluación de la competencia laboral Prevención de la COVID-19 en estudiantes de Medicina. *Correo Científico Médico*, 25(1), 1-16.
<http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3729/1884>
- Yarleque, M. A. (2020). *Gestión por resultados y competencia laboral en los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes* [Tesis de maestría]. Piura: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las Variables

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021

Autor: Willy Fernando Zeballos Velasquez

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Competencias laborales				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
¿Cómo se relaciona la capacitación laboral con el desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021?	Determinar la relación de la capacitación laboral con el desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.	La capacitación laboral se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021.	Motivos	Identificación de objetivos	1 - 8		
				Identificación de incentivos			
				Retroalimentación			
			Conocimiento	Identificación de resultados	9 - 16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (24 - 56) Regular (56 - 88) Eficiente (88 - 120)
				Aprendizaje			
				Experiencia laboral			
			Habilidad	Trabajo en equipo	17 - 24		
				Domínio del tema			
				Rendimiento			
				Creatividad	17 - 24		
				Habilidades de comunicación			
				Asertividad			
			Variable 2: Proceso de capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
			Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	1 - 6		
				Cursos de capacitación para el trabajo			
			Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	7 - 11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (19 - 44) Moderada (44 - 70) Buena (70 - 95)
				Soporte técnico del jefe directo			
			Capacitación por instrucción en el puesto	Manual de procedimientos	12 - 15		
				Conferencias			
			Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	16 - 19		
				Comunicación en el entorno de trabajo			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable: Capacitación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	1 - 6		
	Cursos de capacitación para el trabajo			
Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	7 - 11	Nunca (1)	Inadecuada (19 - 44) Moderada (44 - 70) Buena (70 - 95)
	Soporte técnico del jefe directo		Casi nunca (2)	
Capacitación por instrucción en el puesto	Manual de procedimientos	12 - 15	A veces (3)	
	Conferencias		Casi siempre (4)	
Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	16 - 19	Siempre (5)	
	Comunicación en el entorno de trabajo			

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Competencia laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Motivos	Identificación de objetivos	1 - 8		
	Identificación de incentivos			
	Retroalimentación			
Conocimiento	Identificación de resultados	9 - 16		
	Aprendizaje		Nunca (1)	
	Experiencia laboral		Casi nunca (2)	Deficiente (24 - 56)
	Trabajo en equipo		A veces (3)	Regular (56 - 88)
	Dominio del tema		Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente (88 - 120)
Habilidad	Rendimiento	17 - 24		
	Creatividad			
	Habilidades de comunicación			
	Asertividad			

Fuente: Elaboración propia.