



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de capacitación y competencias laborales de los
trabajadores en un gobierno regional del Perú, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Escarza Barrios, Tania Alejandra (orcid.org/0000-0002-8183-2532)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María Del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por todos los valores que me enseñaron, la humildad es la base de mi progreso y crecimiento como persona porque siempre me inculcaron que no hay mejor herencia que la educación.

Agradecimiento

A mi docente asesor

A la Universidad Cesar Vallejo

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la variable gestión de capacitación y sus dimensiones	19
Tabla 2 Distribución de las competencias laborales y sus dimensiones	20
Tabla 3 Correlación entre la gestión de capacitación y competencias laborales	22
Tabla 4 Correlación entre la gestión de capacitación y las competencias cardinales	22
Tabla 5 Correlación entre la gestión de capacitación y las competencias específicas	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de la gestión de capacitación	19
Figura 2 Niveles de la competencia laboral	21

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores. La muestra estuvo conformada por los 109 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable gestión de capacitación compuesta por 20 ítems y el cuestionario para medir la variable 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 gestión de capacitación y las competencias laborales es alta determinada por rho de Spearman = 0,798 y es significativa dado que el valor p calculado es 0.000.

Palabras clave: capacitación, competencias laborales, eficiencia

Abstract

This thesis was framed in the line of research reform and modernization of the State. The objective of the research was to determine the relationship between the level of training management and the level of labor competencies of the workers of the regional government of Arequipa, 2022. The research was of a basic type, with non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of workers. The sample consisted of 109 workers. The technique used for the collection of information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the training management variable composed of 20 items and the questionnaire to measure the variable work 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 variables training management and job competencies is high determined by Spearman's $\rho = 0.798$ and is significant given that the calculated p-value is 0.000.

Keywords: training, job skills, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad contemporánea, la capacitación se ha convertido en uno de los principales pilares y herramientas encaminadas a incrementar la competitividad positiva de los sectores público y privado, fortaleciendo la persistencia de las organizaciones al responder a los nuevos retos que plantea la globalización y los cambios en materia tecnológica, al mismo tiempo que tiempo, se requiere una oferta permanente de talento. En otras palabras, las habilidades de un individuo determinan su productividad en habilidades reales y demostradas en un área particular de especialización (Odilovich, 2021). En este caso, el factor humano se consolida como uno de los temas íntimamente relacionados con el sistema por ser un invaluable activo intangible. De esta manera, se presentan nuevas perspectivas de solución de problemas individuales desde una perspectiva empresarial para el logro de las metas propuestas por la institución, permitiendo consolidar el desarrollo de capacidades como un aspecto clave en la creación de valor (Fonseca et al., 2020).

En los últimos años, la productividad de América Latina ha disminuido en comparación con otros países en desarrollo y emergentes, como China, Rusia y EE. UU. Otros países desarrollados han visto un aumento en la productividad. Esto significa que los recursos no se están utilizando bien y el resto del mundo puede producir más con los mismos recursos (Alm New, 2019). Las organizaciones internacionales más grandes invierten entre el 4% y el 5% de sus costos laborales totales en capacitar a sus trabajadores, para que puedan seguir aprendiendo y mejorando su desempeño. La contratación de personal externo puede aumentar los costos, pero también puede hacer que los socios se sientan descontentos e insatisfechos.

El gobierno nacional peruano implementó la gestión de la competencia siguiendo la Resolución N° 186-2016-SERVIR-PE, con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores a través del desarrollo y exploración de sus habilidades y capacidades. Ahmed (2019) afirmó que los trabajadores que están motivados son más productivos, lo que puede llevar a que una empresa sea más eficiente y eficaz. La investigación de Jaimes (2018) arrojó que el 81% de los empleados que laboran en los municipios creen que el compromiso organizacional

es la razón de su buen desempeño en el trabajo, ya que es importante que las instituciones públicas cuenten con buenos procesos, y especialmente importante que permitan a los empleados continuar desarrollando sus habilidades en el trabajo. El Ministerio de Planificación Pública e Inversión Pública señaló en MTPE (2016) que las empresas con más de 10 trabajadores tienen el 40% de sus trabajadores con educación básica, lo que puede impactar negativamente en la productividad de la empresa.

En la coyuntura actual del Gobierno Regional de Arequipa, el ejecutivo tiene ciertas demandas sobre su recurso humano, incluyendo competencias genéricas que le permitan desempeñar su trabajo y cumplir con las tareas asignadas, enfrentar el cambio. Bajo las circunstancias anteriores, se hace necesario que el gobierno local cambie el modelo de gestión en cuanto a las competencias laborales generales de los empleados, las cuales han sido revisadas a lo largo de los años en diferentes áreas de la fuerza laboral, especialmente en la modernización del gobierno. , en el que priorizan el recurso humano, sin embargo, en la convulsión actual que atraviesa el mundo, es necesario estresar y posicionar con decisión a los trabajadores. Por lo tanto, es necesario actuar en capacidad real y modificar la gestión de estos recursos.

Por tal motivo, es necesario responder la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el nivel gestión de capacitación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022? Las preguntas específicas formuladas fueron: a) ¿Cuál es la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias cardinales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias específicas de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022?

El trabajo de investigación se justifica de forma práctica, porque permitirá conocer la problemática relacionada con la gestión de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores, información que se ha recolectado mediante los instrumentos, ofreciendo una información diagnóstica en la entidad, permitiendo que las autoridades adopten medidas correctivas de acuerdo con la normatividad bajo la que se rige para potenciar las capacidades de sus recursos

humanos. Además, tiene una justificación metodológica dado que pretende vincular la gestión con las variables de investigación, aplicar métodos estadísticos y herramientas utilizadas en el estudio que puedan ser utilizadas en otros esfuerzos de investigación similares, ya que estas herramientas serán validadas mediante el criterio de los jueces y se determinará su confiabilidad. Por razones teóricas, este trabajo de investigación se realizará bajo el tema de la gestión de capacitación y las competencias laborales, ya que estas dos variables actualmente son muy importantes en las organizaciones, además ayuda a las organizaciones a contar con personal óptimamente capacitado. Para realizar correctamente sus responsabilidades asignadas.

La investigación tiene como objetivo establecer la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022. Los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias cardinales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022, b) Determinar la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias específicas de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022

La hipótesis general por comprobar: Existe relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias cardinales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022, b) Existe relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias específicas de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En un contexto internacional, se considera a Montañez (2020) cuya finalidad fue conocer la importancia y avances de las competencias laboral. El desarrollo de la investigación fue descriptivo. Concluyo que para mantenerse actualizado, es importante mantenerse informado y educado, y desarrollar habilidades y talentos que hagan las cosas más fáciles y eficientes. Las instituciones y entidades de formación tienen la sabiduría y la experiencia necesarias para mostrar el verdadero valor de la competencia laboral, lo que demuestra claramente que este modelo espera encontrar trabajadores que tengan características específicas además de ser aptos para el trabajo que están desempeñando. Esto puede ayudar a conducir al progreso y al éxito de una entidad. Los modelos basados en competencias ayudan a las empresas a obtener una ventaja competitiva, ya que ayudan a encontrar a los mejores candidatos para cada trabajo. Los requisitos deben estudiarse continuamente, pero es una excelente manera de identificar el talento perfecto para cada requisito de trabajo.

Santacruz (2019) escribió un artículo sobre gestión por competencias y competitividad empresarial. La encuesta utilizó 120 participantes, métodos de encuesta e hizo preguntas sobre el desarrollo, evaluación y selección de empleados utilizando la gestión basada en competencias. La investigación concluyó que la gestión basada en competencias puede conectar y combinar la elección, el desarrollo y la capacitación de los empleados mediante el uso de habilidades (conocimiento, comprensión ejecutiva, rasgos) y elementos del área (documentación, descripción, relaciones). También se encontró que la gestión basada en competencias puede mejorar y desarrollar los talentos de los trabajadores al utilizar elementos de dominio (conocimiento, comprensión ejecutiva, rasgos o habilidades) y elementos de área (relaciones, documentación, descripciones).

Mariño (2018) tuvo como propósito conocer el proceso de capacitación por competencias y desempeño laboral de los colaboradores. La investigación se realizó mediante la realización de 16 preguntas en dos encuestas a los trabajadores de Bioalimentar. El estudio versó sobre cómo el desempeño laboral y los procesos de formación basados en competencias influyen en las habilidades de los

trabajadores. Se reveló que la capacitación es una herramienta importante para el desarrollo humano, y puede ayudar a mejorar el desempeño laboral.

Jácome (2017) analizó cómo se conectan la gestión de competencias y los métodos de evaluación de los funcionarios públicos. Su estudio utilizó el método de correlación cuantitativa para encuestar a 450 trabajadores. Los resultados mostraron que la variable habilidades de gestión está en buenas manos (la fuerza de trabajo ha mejorado significativamente sus habilidades en los últimos años), lo cual está relacionado con la productividad de los trabajadores. Los componentes de evaluación tienen relación con la buena gestión de personas, según los resultados de una inferencia. La organización debe tener una herramienta para evaluar y evaluar el puesto de trabajo.

Para el contexto nacional, se consideró en su estudio a Zeballos (2021) cuyo propósito fue identificar el vínculo entre la capacitación laboral y el desarrollo de Competencias. La indagación fue básica, no experimental, transversal, cuantitativa, correlacional e incluyó a 86 funcionarios. Los resultados mostraron que la correlación entre los dos fue de 0.981. Concluyendo que las habilidades que las personas necesitan que no se adquieren fácilmente, como las habilidades de comunicación, la resolución de problemas y la gestión del tiempo. Estas habilidades se pueden aprender en el trabajo, a través de un aprendizaje, mientras se está en el trabajo o mediante la capacitación en habilidades blandas. El propósito de mejorar las habilidades y el conocimiento de los empleados es mejorar sus habilidades en términos de conocimiento, habilidad y motivación.

Un estudio realizado por Vela en 2021 analizó la correlación entre las habilidades de los trabajadores y la gestión de los programas de capacitación. Participaron 135 participantes en la población del estudio, que no fue experimental pero sí tuvo un diseño transversal, de nivel correlacional. Se utilizó un cuestionario para encuestar a los participantes en el estudio. Los resultados de la encuesta indicaron que existe una conexión entre la capacitación gerencial y la capacidad de los trabajadores. Los investigadores determinaron que la correlación era fuerte, con un rho de 0,467 ** y un valor de p de 0,000. Esto prueba que la hipótesis era correcta. La relación entre las variables es moderadamente positiva.

El estudio Vásquez (2020) examina la relación entre la capacitación profesional y la mejora de las cualificaciones de los trabajadores. Utilizando tres cuestionarios para recolectar información sobre cada variable de estudio, el 25% de los empleados tenía buena formación profesional y el 25% tenía mala capacitación profesional. El coeficiente de Taub de Kendall es 0,078, lo que indica que la capacitación laboral no tiene efecto en las habilidades de los empleados.

Jesús (2020) realizó una investigación relacionada con la capacitación y las competencias laborales en el Ministerio del Trabajo. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, tipo básico, y un diseño no experimental correlacional. 111 personas formaron parte de la población del estudio. El 44,19% de los encuestados opina que las competencias laborales tienen un nivel suficiente y el 47,67% opina que la capacitación tiene un nivel suficiente. La encuesta concluyó que la capacitación fue significativa (p inferior a 0,05) y dependiente (chi-cuadrado = 65,657).

Saavedra (2019) su estudio fue para comprender la relación entre el desarrollo de habilidades laborales y la gestión de la formación en los puestos del sector público. Su investigación utilizó una escala de Likert, que consta de 25 preguntas, y tuvo una población de 100 personas. El método utilizado fue básico, cuantitativo y con un diseño no experimental de corte transversal. Alrededor del 62 % de las personas encuestadas pensaba que la gestión de la formación del nivel 1 era media, mientras que el 61 % pensaba que la variable 2 también era media. Los resultados de la encuesta mostraron que la gestión de la formación se relaciona positivamente con el desarrollo de habilidades ($Rho = .690$).

Mendoza (2018) para investigar la relación entre el desempeño laboral y las habilidades laborales generales. El estudio contó con un total de 23 trabajadores del área logística, como población. Este fue un estudio no experimental, de corte transversal. Los trabajadores de entidades públicas se desempeñaron mejor en el trabajo cuando tenían buena salud general, según el análisis de correlación mostrado en el cuestionario. El valor de Rho de 0.264 indica que existe una relación positiva promedio entre el desempeño laboral de los trabajadores y su capacidad general de trabajo.

Yllesca (2018) su estudio fue con el fin de comprender la relación entre la formación profesional y el desarrollo de competencias de los trabajadores. Este estudio se realizó cuantitativamente y los resultados son relevantes. La población fue 118 profesionales. Dos herramientas fueron construidas por el autor para recopilar diversas opiniones. El 46,6% de los encuestados cree que es necesario ajustar las variables de formación y el 47,8% considera que las habilidades de los trabajadores son lo suficientemente buenas. Los resultados mostraron que existe una fuerte correlación entre las variables ($\rho = 0,433$), lo que significa que las habilidades de los trabajadores son lo suficientemente buenas y que es necesario ajustar algunas de las variables de formación. Esto fue estadísticamente significativo ($p = 0,000$).

Como apoyo a la gestión de la capacitación, teniendo en cuenta la teoría de Bertalanffy en 1954, quien señaló que la gestión abarca más que solo la producción, incluido el desarrollo de las habilidades del personal. Bertalanffy propuso la teoría general del sistema en 1954, explicando que una vez que se forma una organización, el comportamiento que ocurre dentro de ella se convierte en todas las partes del trabajo de una persona. Por ello, se piensa que toda empresa está formada por una sola persona. La producción puede darse sin las habilidades que imparte la gestión, y sería muy difícil alterar o mejorar sobre un precio y tiempo de producción establecidos (De la Peña Consuegra, 2018).

Abraham Maslow desarrolló una teoría de la motivación humana en 1943 y la publicó en un libro titulado *The Theory of Human Motivation*. En su teoría, Maslow creó una jerarquía de necesidades y creía que a medida que se satisfacen las necesidades básicas, las personas desarrollan deseos y necesidades superiores. En la parte superior de la pirámide se encuentra la autorrealización, que Maslow llama impulsores de crecimiento o un mayor nivel de necesidad. Los siguientes niveles más bajos también se denominan necesidades deficitarias (necesidades primarias), cosas que las personas necesitan, pero sin las cuales no pueden sobrevivir. Si bien estas necesidades básicas se pueden satisfacer, siempre están ahí, a diferencia de la autorrealización, que solo está ahí cuando se necesita (de Alcantara y Werneck, 2020).

La pirámide de Maslow muestra que cuando se satisfacen nuestras necesidades básicas (como la necesidad de respirar, beber y comer), nos enfocamos en los niveles más altos de la pirámide. Cuando estas necesidades no se satisfacen, nos enfocamos en los niveles inferiores de la pirámide. Las necesidades en la parte superior de la jerarquía solo se pueden satisfacer si se satisfacen todas las necesidades de nivel inferior. Para estar sano, el cuerpo necesita mantener el equilibrio del pH y mantener una temperatura corporal equilibrada. También es necesario eliminar los desechos, el sueño y la relajación (Cavalcanti et al., 2020).

Para tener un cuerpo sano y buena salud, uno necesita sentirse seguro y protegido. Estas necesidades surgen cuando hay un equilibrio en las necesidades básicas del cuerpo, como el empleo, los ingresos y la seguridad física. Las necesidades de asociación, aceptación y participación se relacionan con el desarrollo emocional de una persona y se satisfacen a través de las funciones de servicios y beneficios como actividades recreativas, deportivas y culturales. Estas necesidades son la seguridad moral de la familia y la propiedad privada, así como la necesidad de pertenencia. La sociedad abarca muchos programas, incluidos el amor, la familia, la amistad y la amistad (de Almeida et al., 2019).

La autoestima se puede clasificar en 2 grupos: alta y baja. Las personas que tienen una alta autoestima necesitan independencia, confianza, logros y libertad. Las personas que tienen baja autoestima necesitan atención, estatus, dignidad, dominio y fama. Si una persona no tiene estas necesidades, podría desarrollar una baja autoestima o un complejo de inferioridad. La autoestima es lo que le permite a una persona encontrar el equilibrio y puede resultar en el éxito o el fracaso. Esta necesidad es crucial para el sentido de la vida y puede ser satisfecha pacíficamente (de Moraes, 2018).

En cuanto a la conceptualización de la variable Pérez y Miranda (2016) y Ramos et al. (2018) explican que la formación en las organizaciones profesionales está diseñada para mejorar el reconocimiento y la discusión, así como el trabajo que los individuos realizan diariamente en la institución. Estas actividades ayudan a orientar a las personas en la institución, su desempeño laboral, etc. Más importante aún, según Moreno et al. (2016), la capacitación es un método utilizado

para ayudar a orientar a los individuos de una institución, su capacidad para desempeñar bien su trabajo, etc.

Parra y Rodríguez (2015) creen que la capacitación es relevante para una empresa porque ayuda a la empresa a estructurar su estrategia para el éxito y la competitividad en el futuro. También es beneficioso a largo plazo para los empleados. Centurión cree que desarrollar objetivos comunes a través de la creación de políticas, estándares, regulaciones y normas es lo que hace cada miembro de una organización. Esto ayuda a asegurar que las donaciones continúen, que se perfeccione el control de calidad y que los organismos puedan hacer frente a cualquier pérdida económica que se haya producido en procedimientos anteriores (Epiquén et al. 2018).

Gestionar bien los recursos humanos es el corazón de todas las organizaciones, como lo señalaron Sabuncua y Karacaya (2016). La gestión adecuada del personal requiere mucho tiempo y esfuerzo para evitar la escasez y el exceso de empleados, con el fin de mantener la empresa en un equilibrio sostenible. Maleck, et al. (2018) es un factor clave por su impacto en la planificación, que puede influir en la formación por su carácter competitivo o capacidad de dar una ventaja frente a los competidores.

Para las dimensiones se consideraron los siguientes aspectos: Dimensiones de planificación: Durante este período, las asociaciones identifican sus requerimientos y brindan información y habilidades para cerrar las brechas existentes (Servir, 2016). Un plan de entrenamiento debe tener metas medibles, metas alcanzables, metas difíciles de lograr, metas cronometradas y metas específicas. Estos objetivos tienen que estar definidos para que al final del plan de formación, los trabajadores puedan ser evaluados correctamente. Además de los objetivos de formación, tiene que haber otros dos niveles de objetivos: objetivos finales y objetivos intermedios. El cambio de comportamiento se produce en una persona después de aprender algo nuevo, según la teoría del aprendizaje. Un ejemplo de esto sería cuando el conocimiento se transfiere al lugar de trabajo. El desempeño de los trabajadores en objetivos específicos puede evaluarse directamente, a medida que se desarrolla el plan. Los participantes deben estar

motivados y dispuestos a aprender para que el aprendizaje sea óptimo. También deben ser apasionados por el tema en cuestión. Especificidad: Los objetivos específicos son más específicos, y se denominan objetivos operativos.

Dimensión ejecución: El desarrollo de programas y actividades de capacitación permanente de manera unidireccional, incluso a través del desarrollo de recomendaciones y acuerdos de capacitación (Servir, 2016). El plan de formación tiene que ser comunicado a todos los trabajadores, y los trabajadores tienen que seguir adelante con la formación. Esto significa que después de establecer los objetivos generales de la empresa, se forman los programas de capacitación. Los programas de formación se desglosan luego en cursos más pequeños y acciones de formación. El plan tiene que ser adecuado a las necesidades de la empresa, buscar y evaluar la calidad de los materiales utilizados para la formación, y asegurar la colaboración y motivación de los trabajadores. Elegir la calidad y preparación de los formadores, y de los trabajadores que serán formados.

Dimensiones, Evaluación: Es en esta etapa que se ponen en práctica los procesos y herramientas de medición de la capacitación con el objetivo de conocer su eficacia. Se mencionará la importancia de la gestión de la capacitación para las empresas (Servir, 2016). Después de poner en marcha un plan, se evalúan los resultados. También se consideran el desempeño, la seguridad y la satisfacción laboral. El plan se analiza para ver si tuvo efectos positivos o negativos, para mejorar cualquier cosa que no haya funcionado bien en el futuro.

En cuanto al desarrollo variable de la competencia laboral, según la teoría de Bateson, define que la capacitación de los trabajadores de la salud es que los trabajadores están siendo capacitados de manera que se enfocan más en nuevas habilidades y procedimientos, en lugar de enfocarse en las necesidades y comportamientos de los trabajadores. Cuando los trabajadores de la salud son capacitados de esta manera, terminan comportándose exactamente como lo harían si estuvieran aprendiendo en un ambiente neutral (como en la teoría del aprendizaje), lo que significa que el trabajador ganaría (Cárdenas, 2020).

La teoría de la gestión Z, también conocida como el método japonés, fue creada por el estadounidense William Ouchi (cuyos padres eran japoneses). La

teoría sugiere que la productividad de los trabajadores aumenta cuando son tratados como humanos, es decir, cuando su relación jefe-trabajador es más personal. Los participantes elaboran la teoría Z, que se basa en las interacciones interpersonales. Japón tiene un modelo para sus empresas que es similar al de otras empresas estadounidenses exitosas, según Ouchi. Un empleado que está bien incorporado a su empresa y feliz allí será más productivo y realmente querrá ayudar a la empresa a tener éxito trabajando duro para alcanzar todas sus metas (Caicedo y De el Cisne, 2021).

Para Montes, et al. (2016) describen cómo una mayor habilidad puede ser beneficiosa para que un docente la utilice en sus métodos de enseñanza, incluido el autoaprendizaje. Las habilidades que demuestran los colaboradores pueden ser los atributos personales necesarios para tomar acción, y diferenciar roles y posiciones personales (Alles, 2012). Chiavenato (2009) dice que estos son los atributos primarios necesarios para que una persona desempeñe su rol y cumpla tareas y metas. Labrado et al. (2019) cree que crear su propia distribución es esencial para desarrollar competencias, relacionadas con objetivos y situaciones específicas. Combinar la última tecnología con lo conocido, e incluir aplicaciones y actividades formativas, necesarias para trabajar juntos o compartir. No es simplemente el conocimiento del saber hacer, sino también la dedicación y el compromiso que el trabajo del talento puede ayudar a desarrollar, como afirman Coste et al. (2019).

Las competencias son las destrezas que los seres humanos necesitan para realizar sus ocupaciones laborales y gestionar esas funciones de manera efectiva, explotando el valor sin explotar del talento de una persona, como el conocimiento adquirido, la experiencia adquirida y las ideas exploradas (Jackson y Wilton, 2016). Desarrollar y poseer competencias asegura que un individuo pueda afrontar los retos que le plantea su entorno social para seguir desarrollándose (Aguilar et al., 2020). Sin embargo, según Cianza et al. (2019), estas competencias tienen que ser desarrolladas por el talento en cuestión, requiriendo que aproveche los momentos en los que puede interactuar con su entorno, p. experiencia, información aprendida, etc.

Lazarus y Ferris (2016) sugieren que el desarrollo de competencias mejora la calidad de vida del individuo, ayuda a un equipo a lidiar con las imperfecciones e influye en el desarrollo cultural, social y económico. Unigarro Gutiérrez (2017) sugiere que, si bien el contenido de la competitividad es importante, lo crucial es la combinación de habilidades, comportamiento y cognición. Es imposible abordar todos los temas relacionados con el desarrollo de la civilización, por lo que los docentes deben seleccionar las secciones de desarrollo en las que se enfocarán en función de lo que requiere su entidad educativa y dentro del marco de tiempo asignado (Negrón-González et al., 2020).

Mac Varish, et al. (2018) mencionan que a medida que cambian las expectativas y los comportamientos, la forma en que trabajamos está evolucionando, creando nuevos roles de control y ampliando nuestras obligaciones más allá de solo hacer nuestro trabajo. Según Munyewende et al. (2016) la revisión de la capacidad puede utilizar diferentes procesos según el tipo de capacidad que se está revisando, el tiempo libre disponible y la cantidad de personas que solicitan el puesto. Fierro-Celis (2017) señala que la competencia tiene al menos tres elementos: saber, ser y hacer. Los tres elementos deben expresarse mediante verbos, ya que se refieren a acciones concretas.

Sevilla, et al. (2018) señalan que los aspectos singulares de un puesto (identificados a través de los procesos de trabajo y las grandes categorías docentes) son competencias laborales validadas por la organización. Salas, et al. (2016) afirman que la creatividad, la innovación y la orientación de los trabajadores en diferentes campos de la salud ocupacional pueden utilizarse para detectar dificultades en el puesto. evaluar la capacidad de los trabajadores es un proceso importante para gestionar adecuadamente el talento de los empleados (Torres, et al., 2017). Los empleados potenciales son evaluados con pruebas de habilidades durante su contrato de contratación, y los capacitadores requieren experiencia laboral previa para que estén adecuadamente preparados para su puesto (Buendía, et al., 2018).

Según Alles (2012), las variables se dividen en dos dimensiones: la primera dimensión competencias cardinales, existen requisitos básicos que todos los trabajadores de una empresa deben cumplir, entre ellos la integridad, el respeto,

el compromiso y la responsabilidad social. Estas se conocen como competencias cardinales. Si bien es importante desarrollar una herramienta o sistema de medición que pueda identificar cuándo los trabajadores muestran estas competencias, no basta con identificar cuándo las muestran. Los resultados también tienen que ser analizados estadísticamente de forma rígida. Las organizaciones necesitan apoyar las habilidades de sus trabajadores para desarrollar sus habilidades y destrezas cardinales. El desarrollo de tal sistema y metodología solo podría hacerse con el apoyo de terceros externos, dentro de la empresa y con la propia autogestión de los trabajadores. El elemento humano es el aspecto más importante en cualquier organización, y cuanto mejor aprendan y desarrollen sus habilidades los trabajadores, mejor podrá prosperar la organización.

Como segunda dimensión competencias específicas, algunas habilidades se enfocan específicamente en ayudar a una empresa a tener éxito en áreas específicas, mientras que otras son más generales y útiles en la vida diaria o para toda la empresa. La gestión de crisis, las estrategias de productividad y la eficiencia técnica son algunos ejemplos de habilidades específicas. Ni las habilidades básicas ni los conocimientos generales son necesarios para la vida diaria, pero las habilidades y conocimientos específicos solo son útiles en un campo en particular. Para desarrollar habilidades específicas, es necesario hacer un aprendizaje enfocado para ellas. A diferencia de los otros dos tipos de conocimiento, las habilidades específicas se pueden dividir en dos categorías: transferibles e intransferibles. Una competencia se puede clasificar como funcional si permite que las tareas de un puesto de trabajo se realicen con mayor eficacia y se relaciona principalmente con los rasgos de personalidad, las actitudes y las habilidades mentales. Puede ser difícil determinar qué competencias son específicas para un trabajo y cuáles son generales, ya que depende del autor. Algunos ejemplos de competencias funcionales son la tolerancia a la frustración, la flexibilidad y el liderazgo. El segundo grupo de competencias no tiene relación con el propio puesto de trabajo: se refieren principalmente a características personales independientes del puesto (edad, sexo, raza), condiciones de salud o hábitos personales (tabaquismo, consumo de alcohol). El tercer grupo se refiere a las habilidades sociales o relaciones

interpersonales con colegas y clientes. Un trabajo puede requerir muchas habilidades diferentes. Algunas habilidades están más enfocadas y relacionadas específicamente con las tareas involucradas en el trabajo, como el análisis de bases de datos, el diseño de páginas web, el dominio de un segundo idioma y la programación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se realizó siguiendo los lineamientos de las investigaciones de tipo básico, dado que se estudiaron las variables en su contexto natural, utilizando los conocimientos científicos para caracterizar los hechos estudiados y asociaciones entre las variables, sin pretender brindar soluciones prácticas (Hernández y Torres, 2018).

La investigación se desarrolló siguiendo un procedimiento no experimental, donde no se interviene en la realidad para modificarla, sino que solo se la observa, describe, mide, y esto se realiza mediante la toma de datos en un momento único donde los elementos de la muestra han respondido solo una vez los instrumentos (Hernández y Torres, 2018). Corresponde al nivel correlacional porque pretende determinar la relación entre las variables estudiadas (Hernández y Torres, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Gestión de la capacitación.

Definición conceptual. La capacitación se brinda en diferentes lugares de trabajo para mejorar el desempeño de los trabajadores, cumplir con los requisitos y desarrollar habilidades y conocimientos. La formación tiene que cumplir con las necesidades del perfil de los trabajadores, y tener énfasis en mejorar la satisfacción de los ciudadanos que interactúan con el trabajador (Servir, 2016).

Definición operacional. Dado que el estudio corresponde al enfoque cuantitativo, procede realizar las mediciones de las variables, considerando que las variables son de tipo cualitativo, con una escala ordinal. Estas mediciones se realizaron mediante la aplicación de los instrumentos como se muestra en el anexo 2.

Competencias laborales

Definición conceptual. Chiavenato (2009) señala que las competencias laborales, relacionándolas con los principales atributos personales de la especialidad del trabajador y la mejora en su desempeño laboral. Cuando los trabajadores tienen altas competencias, mostrarán las habilidades necesarias para desempeñar bien sus funciones.

Definición operacional. La variable competencias laborales se mide en una escala ordinal, que se mide mediante un cuestionario con 28 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones con opciones de respuesta de escala valorativa de cinco puntos (Véase anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En este estudio se incluyeron 150 trabajadores del gobierno de la región Arequipa, cuya información fue recolectada a través de los cuestionarios. Sus características comunes formaron la población, sobre la cual se basaron las mediciones de las variables.

3.3.2. Muestra

Para que la población esté bien representada, se elige una parte de la población. Se escogieron 109 empleados públicos para formar parte de la muestra de la investigación del gobierno de la región de Arequipa. La muestra se describe en el Anexo 3.

3.3.3. Muestreo

El muestreo es el conjunto de procedimientos que permite determinar el tamaño muestral (Ventura-León, 2017). La investigación aplicó el muestreo probabilístico, aleatoria simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para recoger los datos de la muestra se ha utilizado un procedimiento muy usado en los estudios sociales, que es la encuesta, que es un conjunto de procedimientos orientados a la recopilación de datos (Hernández y Torres, 2018).

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos son herramientas cuyo diseño permite recopilar los datos de la muestra. En el presente estudio se utilizaron los cuestionarios que consisten en la agrupación ordenada de ítems con escalas valorativas que recogen las

percepciones de las unidades de análisis. En la presente investigación se diseñaron dos cuestionarios.

El instrumento diseñado para la variable Gestión de capacitación se elaboró en base a lo dispuesto por la Ley Servir, estuvo conformado por 21 ítems, con escala de cinco valores, que miden cada dimensión de la variable. El instrumento diseñado para la variable Competencias laborales se elaboró en base al trabajo de Alles (2012), estuvo conformado por 22 ítems, con escala de cinco valores, que miden cada dimensión de la variable.

3.4.3. validez.

En un proceso que evalúa la consistencia interna del cuestionario, de modo que cada ítem que lo conforma mida aquello para lo cual fue diseñado medir. El proceso se realizó mediante la apreciación de especialistas quienes comprobaron que los ítems son claros, coherentes y relevantes, determinando que el cuestionario puede ser aplicado en la muestra (Hernández y Torres, 2018).

3.4.4. Confiabilidad.

Es un proceso que evalúa la consistencia en las respuestas obtenidas luego de la aplicación repetida del cuestionario en poblaciones semejantes (Hernández y Torres, 2018). En el presente estudio se ha realizado una prueba piloto en 20 colaboradores analizando las respuestas mediante Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

En el proceso de recopilación de los datos de la muestra se siguieron los siguientes pasos: Coordinaciones con las autoridades de la institución para la autorización correspondiente para la aplicación de los cuestionarios. Coordinaciones con los trabajadores para brindarles información sobre los propósitos de la investigación y solicitarles formen parte de la misma respondiendo los cuestionarios. Brindar información de los aspectos éticos seguidos en el estudio y solicitar su consentimiento que se registró en el formulario digital alcanzado. Remitir los cuestionarios en formularios digitales para su aplicación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recopilados se sometieron a dos formas de análisis. El análisis descriptivo, según niveles y rangos determinados por baremos, organizando los datos en tablas de frecuencias. El análisis inferencial se realizó considerando como paso preliminar la determinación de la normalidad de los datos, encontrando que no se aproximan a una distribución normal, por lo cual se decidió en uso de la prueba estadística no paramétrica Rho Spearman, utilizada en la comprobación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó siguiendo una conducta responsable, siguiendo principios como la autonomía, dado que cada uno de los trabajadores encuestados otorgaron su consentimiento para participar en la investigación. Confidencialidad, los datos recogidos serán utilizados únicamente para los fines de la investigación. Anonimato, los cuestionarios no registran datos personales, preservando la identidad de los encuestados. Respeto a la propiedad intelectual realizando las correspondientes citas y referencias siguiendo las normas internacionales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

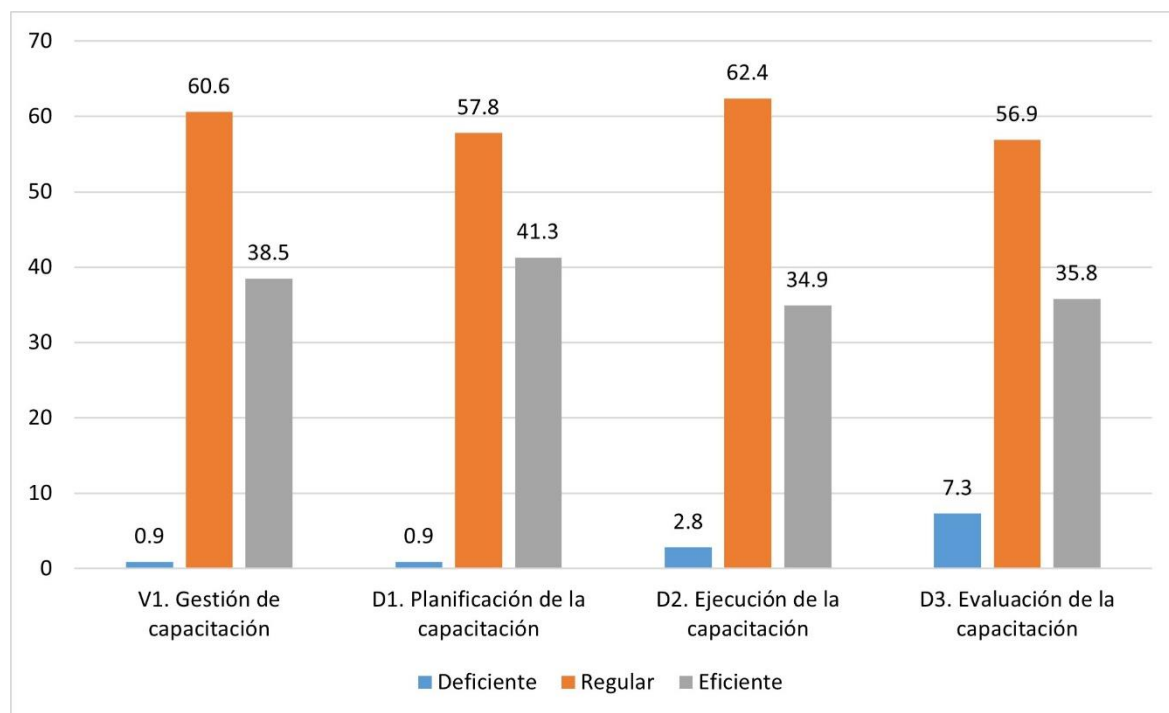
Distribución de la variable gestión de capacitación y sus dimensiones

Niveles	V1. gestión de capacitación		D1. Planificación de la capacitación		D2. Ejecución de la capacitación		D3. Evaluación de la capacitación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	1	.9	1	.9	3	2.8	8	7.3
Regular	66	60.6	63	57.8	68	62.4	62	56.9
Eficiente	42	38.5	45	41.3	38	34.9	39	35.8
Total	109	100.0	109	100.0	109	100.0	109	100.0

Nota. Resultados de la encuesta aplicada en junio

Figura 1

Niveles de la gestión de capacitación



Interpretación. En la Tabla 1 y la Figura 1 se presentan los resultados para la variable gestión de la capacitación, en la que el 60,6% de los encuestados calificó el nivel como regular, otro 38,5% lo calificó como eficiente y solo el 9% lo calificó como deficiente.

La variable gestión de la formación consta de tres dimensiones: planificación, ejecución y evaluación. El personal encuestado consideró que la dimensión de planificación se encuentra en un nivel regular el 57,8 % de las veces, el 41,3 % la consideró eficiente y el 9 % la consideró deficiente. La dimensión ejecución fue considerada en un nivel regular por el 62,4% del personal, el 34,9% indicó que fue eficiente y solo el 2,8% la consideró deficiente. La dimensión evaluación fue considerada en un nivel del 56,9% por el personal encuestado, el 35,3% la consideró eficiente y el 7,3% indicó que fue deficiente.

Tabla 2

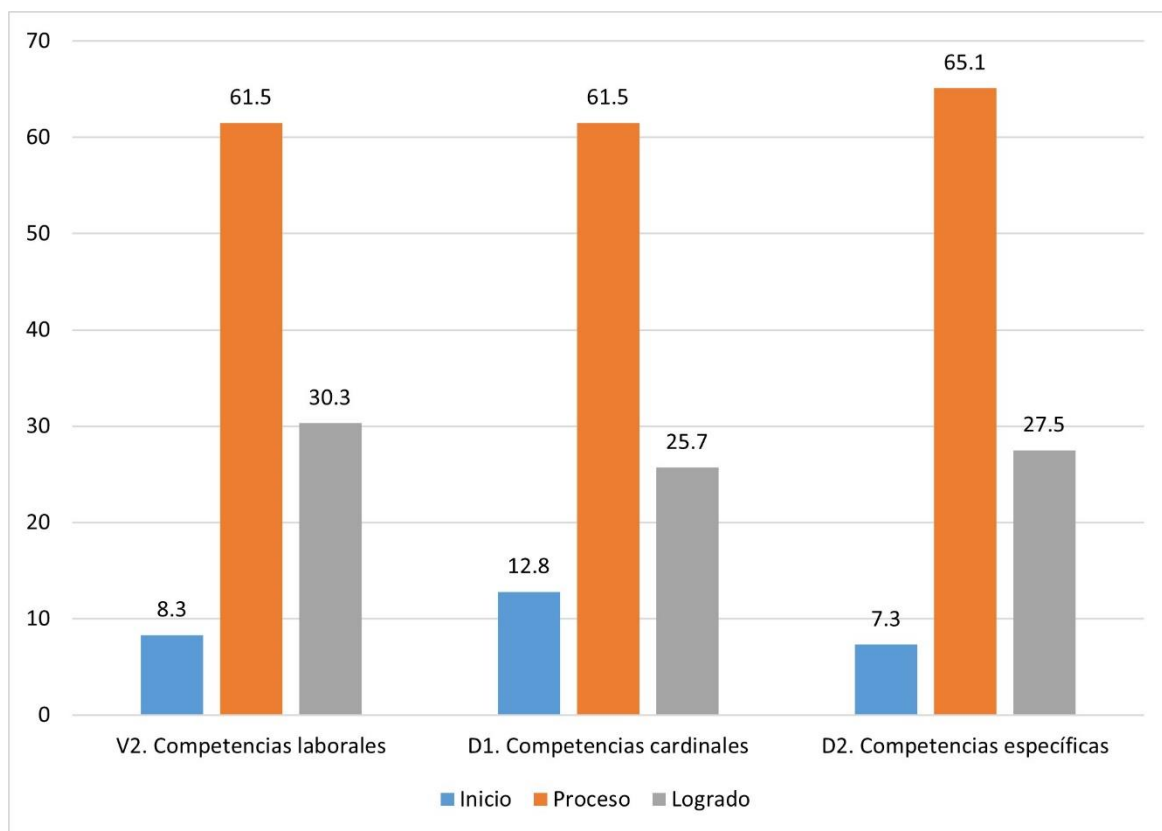
Distribución de las competencias laborales y sus dimensiones

Niveles	V2. Competencias laborales		D1. Competencias cardinales		D2. Competencias específicas	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Inicio	9	8.3	14	12.8	8	7.3
Proceso	67	61.5	67	61.5	71	65.1
Logrado	33	30.3	28	25.7	30	27.5
Total	109	100.0	109	100.0	109	100.0

Nota. Resultados de la encuesta aplicada en junio

Figura 2

Niveles de la competencia laboral



Interpretación. El 61,5% de los trabajadores piensa que las competencias laborales que está en el nivel procesos, mientras que el 30,3% cree que se está logrando, y solo el 8,3% piensa que se está haciendo a nivel del inicio. Estos resultados se muestran en la Tabla 3 y la Figura 3.

La variable competencias laborales tiene dos dimensiones: competencias cardinales y específicas. Se encontraron los siguientes resultados para las dos dimensiones: el 61,5% de los trabajadores pensaban que estaban en proceso de desarrollo de sus competencias, el 25,7% pensaban que ya habían alcanzado sus competencias y solo el 12,8% pensaban que recién comenzaban a desarrollar sus competencias. El 65,1% de los trabajadores se consideraba en proceso de desarrollo de sus competencias específicas, el 27,5% pensaba que ya había alcanzado sus competencias específicas y solo el 7,3% pensaba que recién comenzaba a desarrollar sus competencias.

4.2. Resultados inferenciales

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 3

Correlación entre la gestión de capacitación y competencias laborales

		Variable competencias laborales	
Rho de Spearman	Variable gestión de capacitación	Coefficiente de correlación	,601**
		Sig. (bilateral)	.000
		n	109

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En cuanto a los resultados, con base en los resultados que se muestran en la Tabla 4, es claro que existe una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, con Rho de Spearman de 0.601, $p = 0.000$, por lo que se puede concluir que existe una relación entre gestión de capacitación y competencias laborales relación directa.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Tabla 4

Correlación entre la gestión de capacitación y las competencias cardinales

		Competencias cardinales	
Rho de Spearman	Variable gestión de capacitación	Coefficiente de correlación	,629**
		Sig. (bilateral)	.000
		n	109

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De acuerdo a los resultados encontrados, en la Tabla 5, es claro que existe una correlación positiva moderada entre variables y dimensiones, el valor de Rho de Spearman es 0.629, $p=0.000$, por lo tanto, dado que el valor de p es menor a 0.05, se concluye que la formación Existe una relación directa y significativa entre la gestión de capacitación y las competencias cardinales

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Tabla 5

Correlación entre la gestión de capacitación y las competencias específicas

			Competencias específicas
Rho de Spearman	Variable Gestión de capacitación	Coefficiente de correlación	,656**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	109

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: según los resultados encontrados, en la tabla 6, se evidencia que existe una correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión, obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,656, $p= 0,000$; por tanto, puesto que el valor de p es menor a 0,05 con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión de capacitación y las competencias específicas.

V. DISCUSIÓN

La gestión de la capacitación forma parte de la gestión de los recursos humanos, y se centra en mejorar el desempeño de los trabajadores dentro de una organización. Se alinea con la descripción del trabajo y los objetivos generales de la empresa. La teoría detrás de la gestión de la formación fue desarrollada por Bertalanffy en 1984, quien señaló que los comportamientos aprendidos en una empresa se convierten en parte del trabajo de los empleados. Por lo tanto, toda empresa es desarrollada por sus empleados. De la Peña Consuegra señala que esta gestión también se aplica al desarrollo de competencias de los trabajadores (De la Peña Consuegra, 2018).

La teoría de Maslow sobre la motivación humana se publicó en 1943, en un libro llamado *The Theory of Human Motivation*. En su teoría, Maslow creó una jerarquía de necesidades, afirmando que cuando se satisfacen las necesidades básicas, las personas desarrollan metas y aspiraciones más altas. Pérez y Miranda (2016) y Ramos et al. (2018) se refieren a las habilidades y destrezas que tiene una persona para desempeñar su trabajo como competencias laborales. Las habilidades laborales son todos los conocimientos, habilidades y destrezas que posee un individuo para realizar bien su trabajo. La capacitación es la serie de actividades progresivas realizadas en organizaciones profesionales con el objetivo de demostrar mejor el desempeño en el trabajo para mejorar el impacto, el reconocimiento o el valor.

Respecto al objetivo general, se examinó la correlación entre el nivel de capacitación gerencial y el nivel de habilidades laborales de los trabajadores. Los resultados mostraron que, si aumenta la formación gerencial, también lo hacen los niveles de competencia laboral, con un Rho de Spearman de 0,601 y un p-valor de 0,000. El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre los niveles de formación gerencial y las competencias laborales en los trabajadores.

Los buenos colaboradores deben tener habilidades que beneficien la rentabilidad, la calidad y el enfoque de su fuerza laboral, y deben provenir

de muchos orígenes e industrias. Implementar empleados en puestos que desafíen sus talentos los hace más leales porque muestra dedicación a la empresa en lugar de habilidades o conocimientos específicos. Sabuncua y Karacaya (2016) mencionan que la experiencia de gestión de personas está influenciada por este principio. Los modelos de gestión incluyen a todos los miembros de una organización, desde los altos directivos hasta otros empleados. El desarrollo de habilidades laborales es esencial para mantener a los empleados unidos y ayudar a que la empresa tenga éxito, según Coste et al. (2019).

La primera variable en los resultados descriptivos se refiere a la formación gerencial. La mayoría de los directivos (60,6%) cree que su formación es de un nivel medio, mientras que el 38,5% cree que es un nivel eficaz y solo el 0,9% cree que es un nivel bajo. Estos resultados muestran que los gerentes creen que la formación es una actividad planificada y sistemática, destinada a preparar a los empleados para desempeñar bien sus funciones de trabajo, con el fin de aumentar la productividad en los establecimientos de salud. La segunda variable en los resultados descriptivos se relaciona con la capacidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo. La mayoría de los trabajadores (61,5%) pensaba que su capacidad de trabajo era un proceso que estaba dominando, mientras que el 30,3% pensaba que era un nivel que ya había alcanzado y el 8,3% pensaba que era el comienzo de su capacidad en su puesto de trabajo. Estos resultados muestran que los trabajadores están tratando de desarrollar conceptos, habilidades y actitudes, y tienen la capacidad de realizar procesos en sus áreas de trabajo.

Resultado similar al trabajo de Vela (2021) sobre la correlación entre las competencias de los trabajadores y la gestión de la formación. El estudio mostró que existía un vínculo entre las encuestas e indicó que la gestión de la formación se correlacionó positivamente con la capacidad de trabajo, con un coeficiente rho de 0,467** y un valor de p de 0,000. Esto prueba que la hipótesis de que la correlación entre las dos variables es moderadamente positiva es cierta.

De igual manera, Mendoza (2018) también analizó la relación entre las competencias laborales generales y el desempeño laboral de los funcionarios públicos. El análisis muestra que existe una correlación positiva promedio entre la capacidad general del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores. Jácome (2017) analizó la gestión por competencias y su vínculo con la forma de evaluar a los trabajadores públicos. Sus hallazgos sugieren que la gestión de las variables de habilidades es buena porque las habilidades de los trabajadores han mejorado significativamente en los últimos años, y estas mejoras están directamente relacionadas con la cantidad de trabajo que pueden hacer los trabajadores. Market Stall debe usar herramientas para evaluar y comprender su posición. Además, la empresa para la que trabaja también debe evaluar su desempeño. La empresa para la que trabajaba Market Stall tuvo que utilizar una herramienta para evaluar su desempeño porque había indicios de que sus habilidades estaban vinculadas estadísticamente a la forma en que se dirigía la empresa.

Respecto al objetivo específico 1, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,629, con un valor de p de 0,000 entre la gestión de capacitación y las competencias cardinales. Los empleados deben recibir programas de capacitación mensuales para mejorar las cosas relacionadas con su trabajo diario y hacerlos sentir conectados con la empresa y capaces de lograr la misión y la visión de la empresa.

Trabajo similar al estudio de Jesús (2020) quien encuestó a los trabajadores del Ministerio de Trabajo para determinar su creencia en las habilidades laborales y la capacitación. El 47,67% de los encuestados opina que la formación es adecuada y el 44,19% opina que las competencias laborales son adecuadas. Los resultados también mostraron que había una fuerte correlación ($\chi^2 = 65,657$) entre las dos variables, y que existe una probabilidad significativa de que la correlación no se deba al azar (valor de $p < 0,05$).

De igual forma, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.656 de Zeballos (2020) y un puesto de trabajo con un valor p de 0.000 también identificaron la relación entre la formación profesional y el desarrollo

de habilidades. Los resultados mostraron que la correlación entre capacitación laboral y habilidades laborales fue $\rho = 0.981$. Asimismo, Yllesca (2018) investiga cómo la formación profesional incide en las competencias de los trabajadores. El 46,6% de los encuestados cree que se deben ajustar las variables en formación, y el 47,8% de los encuestados cree que las competencias de los trabajadores son muy buenas. La correlación entre las variables fue $\rho = 0,433$, indicando una fuerte correlación positiva (estadísticamente significativa) entre las dos variables, $p = 0,000 < 0,05$.

Asimismo, el trabajo de Vásquez (2020) examina la relación entre la formación profesional y el desarrollo de habilidades. El 25% de los trabajadores dijo tener una buena formación específica y el 25% dijo tener una adecuada formación especializada. Los resultados no mostraron correlación entre la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades. El coeficiente de correlación medido por Tau de Kendall es de 0.078, lo que indica que la capacitación laboral no afecta el desarrollo de las habilidades de los empleados. En tanto, Saavedra (2019) realizó una investigación para conocer cómo el nivel de gestión de la formación de los empleados de las entidades públicas incide en el desarrollo de competencias. El 62,50% de los participantes opinó que el nivel 1 era un nivel medio y el 61,25% opinó que el nivel 2 era un nivel medio. En general, la investigación indicó que la gestión de la capacitación tiene una fuerte relación positiva con el desarrollo de habilidades de los empleados ($Rho = .690$).

Alles (2012) planteó la hipótesis de que la segunda dimensión de la difusión del conocimiento es la adquisición de habilidades específicas a través de la asimilación y la difusión. Esto implica contenido diferente en la base de conocimiento más amplia de las humanidades, que define temas y teorías, habilidades de investigación y métodos de aplicación. Los resultados de esta encuesta están en línea con esta idea. La autora describe las dimensiones como habilidades que todo empleado de una empresa necesita poseer. Cuando los planes de trabajo están hechos y priorizados, pueden convertirse en realidad por el diseño adoptado. Santacruz (2019) aborda la gestión por competencias y la competitividad organizacional en su artículo.

Afirma que la gestión por competencias engloba los procesos de selección, evaluación para el desarrollo y capacitación, porque los talentos de los empleados están enfocados al buen desarrollo a través de diversos elementos (conocimientos, entendimiento ejecutivo, habilidades, etc.) y elementos de dominio (como documentos, descripciones, etc.).

Conocer las habilidades de un trabajador es crucial porque demuestra que tiene un conocimiento profundo de sus deberes laborales y puede desempeñar bien sus responsabilidades. Si tiene un negocio y está buscando trabajadores talentosos, registre sus ofertas de trabajo aquí. Su empresa debe identificar las habilidades que son más importantes para ellos y apoyar su cultura y filosofía. Esto ayudará a su empresa a tener éxito en el logro de sus objetivos.

Almeida et al. 2019 argumentan que para estar saludable y tener buena salud, una persona necesita sentirse segura y protegida. Estas necesidades se satisfacen cuando se equilibran las necesidades básicas de una persona, como la seguridad física, el empleo y los ingresos. Las necesidades de conexión, aceptación y participación se refieren al desarrollo emocional de las personas y pueden ser satisfechas por beneficios y servicios, como actividades recreativas, deportivas y programas culturales. La sociedad abarca muchos programas que brindan seguridad moral a la familia y los bienes personales, y la necesidad de pertenecer a un grupo. Estas necesidades protegen la familia y la propiedad privada, e incluyen el amor, la familia, la amistad y los programas de amistad en la sociedad.

Algunas empresas ven la capacitación como una pérdida de dinero, en lugar de una inversión. Los gerentes y los miembros del personal deben planificarse adecuadamente de manera regular, en muchas empresas. La adecuada planificación y formación del personal y de los directivos debe establecerse como política permanente en la empresa. La formación no sólo beneficia a la empresa ya sus trabajadores, sino que los directivos deben responsabilizarse de su propia formación. Cuando una empresa se preocupa lo suficiente por capacitar a sus empleados, el rendimiento de sus equipos de trabajo aumentará.

Las competencias laborales son de gran importancia en los lugares de trabajo, ya que se refieren a las habilidades y conocimientos necesarios para realizar las tareas y proyectos cotidianos. Un estudio ha demostrado que la capacitación es el factor principal para que los trabajadores puedan completar sus trabajos y proyectos, ya que es el lugar donde los trabajadores adquieren las herramientas y los conocimientos necesarios para su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** De acuerdo al resultado obtenido entre la gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, se determinó que existe relación directa y alta (Rho: 0,601 y p-valor de 0,000), dando a conocer que la entidad debe brindar las capacitaciones y charlas necesarias a los trabajadores para que puedan desarrollar sus capacidades de manera eficiente y así mantener su desempeño según lo esperado por la entidad.
- Segunda** De acuerdo al resultado obtenido entre la gestión de capacitación y competencias cardinales, se determinó que existe relación directa y moderada (Rho: 0,629 y p-valor de 0,000), dando a conocer que la entidad necesita trabajar más con respecto a la motivación para que el empleado pueda establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución.
- Tercera** De acuerdo al resultado encontrado entre la gestión de capacitación y competencias específicas, se determinó que existe relación directa y alta (Rho: 0,656 y p-valor de 0,000), debido a que el empleado se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda a los jefes realizar capacitaciones constantes con temas específicos que puedan ser elegidos por el personal, además de identificar temas donde el personal demuestre falencias, con todo ello mejorará la productividad y aumentar las competencias laborales.
- Segunda** Se recomienda a los jefes realizar acciones que despierten la motivación de los empleados para que se sientan identificados con la entidad y conjuntamente puedan trabajar para mejoras las competencias laborales.
- Tercera** Se recomienda a los jefes mantener una comunicación eficaz con el personal a cargo, resolviendo dudas y escuchando opiniones de mejoras, ello proporciona un mejor clima laboral e incentiva a las competencias laborales.

REFERENCIAS

- Aguilera, M. G., & Estrada, A. M. (2020). Diagnóstico del proceso de capacitación para operarios del servicio de saneamiento ambiental. *Monteverdía*, 13(2), 92-100.
- Ahmed, D. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, 10(1). doi:10.5296/bms.v10i1.14448
- Alm News. (9 de abril de 2019). Retos para la capacitación corporativa en América Latina. Comunicados. <https://comunicados.co/2019/04/retos-para-lacapacitacion-corporativa-en-america-latina/>
- Buendía, X., Zambrano, L y Insuasty, E. (2018). El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. *Revista folios*, 47 (1) 179-195. <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3459/345958295012/345958295012.pdf>
- Caicedo, S., & de el Cisne, A. (2021). *Las condiciones laborales y su relación con el incremento de la productividad* (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil.).
- Cárdenas-García, J. F. (2020). El Paradigma de Información de Gregory Bateson: Una Introducción. *Veritas & Research*, 2(2), 87-97.
- Carro, J., Sarmiento, S., Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. México: Estudios Gerenciales, 33(145), pp. 352-365 Universidad Icesi.
- Cavalcanti, T. M., Gouveia, V. V., Medeiros, E. D. D., Mariano, T. E., Moura, H. M. D., & Moizeis, H. B. C. (2020). Hierarquia das necessidades de Maslow: Validação de um instrumento. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39.
- Centurión, R. (2013). Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). *In Crescendo. Institucional* 6(1) 146-165 <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>

- Cionza Villalba, E. L., Davis Blanco, D., & Labrador Machín, O. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 195-211.
- 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>
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la Administración de Empresas.
- De la Peña Consuegra, G., & Velázquez Ávila, R. M. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 31-44.
- El Peruano. (19 de octubre de 2016). Formalizan la aprobación de la Guía de Evaluación de Competencias para Directivos Públicos. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-la-aprobacionde-la-guia-de-evaluacion-de-competencia-resolucion-no-186-2016-servir-pe1444461-1/>
- Epiquén, A. C., Paucarchuco, K. M. M., y Chávez, Z. R. M. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 131-139. <http://167.114.2.69/index.php/horizontedelaciencia/article/view/305/321>
- de Alcantara, D. P., & Werneck, F. N. (2020, March). TEORIAS DE MASLOW E HERZBERG. In *Simpósio* (No. 8).
- de Almeida, I. X., Schelske, F. L., & Rover, A. (2019). Percepção dos fatores motivacionais de Maslow no contexto organizacional. *Unoesc & Ciência-ACSA*, 10(1), 37-44.
- de Moraes, R. (2018). Motivação: teorias motivacionais do comportamento humano. *Revista de Ciências Gerenciais*, 22(36), 134-141.

- Fierro, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 92-108
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403419>
- Fonseca, A., Monterrosa, N., y López, D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: Breve relación desde la teoría. *Económicas*, 41(1), 229-240. doi:
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2582>
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Jaimes, R. (2018). El 81% de los trabajadores considera que el compromiso organizacional es esencial. *Revista Andina*.
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-climalaboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Jácome, V. (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, Universidad Técnica de Ambato].
[https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26894/1/11%20GT H.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26894/1/11%20GT%20H.pdf)
- Jackson, D. y Wilton, N. (2016) Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266-286
- Jesús, J. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020*. [de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. C. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73.

- Lazarus, D. and Ferris, T (2016) Assessing self-responsibility in employability competencies development among Australian engineering students: introductory report. *International Conference on Industrial Engineering and Operations, Kuala Lumpur*, 8th-10th March 2016
- 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>
- Mariño Villafuerte, T. J. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. [Tesis maestría, Universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28316>
- Méndez. (2017): *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencia*. Ed Granica. Barcelona, España.
- Mendoza Alayo, C. J. (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 Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17672>
- Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2016). La inadecuación ocupacional del sector privado formal. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44-032018.pdf
- Montes, M., Rivera, R., Bermúdez, J y García, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, (25), 1-21. <http://www.redalyc.org/pdf/853/85350504002.pdf>
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016). Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a

- aprovechamiento académico. *Revista de psicología*, 27 (2) 304-318.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- Munyewende, P., Levin, J. y Rispel, L. (2016). An evaluation of the competencies of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Global Health Action* 9(1). 30-37.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.32486>
- Negrón-González, A. M., Gemar-Castillo, G., & Noda-Hernández, M. E. (2020). Identification of hidden costs related to the management of labor competencies. *Sciences Holguín*, 26 (1), 15-29.
- Odilovich, O. A., Umirzokovich, T. F., & Turdibaevich, K. R. (2021). Increasing the Efficiency of Higher Education Personnel Training Management in Uzbekistan. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 9251-9264.
- 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 Tarrío, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1).
<http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>
- Saavedra, N. (2021). *Gestión de la capacitación y competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36308>
- Sabuncua, K y Karacaya, G. (2016). Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 235 443-452.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315890>
- Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2016). Evaluation and certification of labor competencies in the National Health System in Cuba. *Higher Medical Education*, 28 (1), 50-64.

- SERVIR (2016). *Gestión de la Capacitación en las entidades públicas*. Perú: Servir
<https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>
- Sevilla, D., Velázquez, R y Turro, A. (2018). Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales. *Revista EduSol*, 18 (63) 1-12.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4757/475756619003/475756619003.pdf>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista ingeniería industrial*, 39 (2).
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>
- Unigarro, M. (2017). Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias. Colombia: Editorial. Geen Papers.
<https://issuu.com/universidadcooperativasitiooficial/docs/modelo-educativoenfoque-critico>
- Vásquez, 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
- Vela, A. (2021). *Gestión de capacitación y competencia laborales de los trabajadores de salud de San Juan Bautista, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83512>
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0.
- Yllesca, A. (2018). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22138>
- Zeballos, W. (2021). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021*. [Tesis de

maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83641>

ANEXOS

Anexos 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias cardinales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022?,</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias específicas de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias cardinales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias específicas de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias cardinales de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022.</p> <p>b) Existe relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias específicas de los trabajadores de un gobierno regional de Perú, 2022.</p>	Variable independiente: Gestión de la capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades de desarrollo de personas	1 - 7	Ordinal	Deficiente
			Ejecución de la capacitación	Estrategias de Acciones de capacitación	8 - 14	1=completamente en desacuerdo	
			Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 - 20	2=en desacuerdo	
			Variable: Competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Competencias cardinales	Desarrollo profesional Innovación y creatividad Tolerancia a la presión Trabajo en equipo	3 -4 5 - 7 8 - 10 14 - 16	Ordinal	En inicio
			Competencias específicas	Compromiso con la institución Adaptabilidad a entornos diversos Planificación y organización	1 -2 11 - 13 17 - 19	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Logrado				

			Comunicación asertiva	20 - 22			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS	
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Donde:</p>  <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Observación de la V1: Gestión de capacitación</p> <p>O2 = Observación de la V2: Competencias laborales</p> <p>R = Correlación entre dichas variables</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 150 trabajadores.</p> <p>Muestra: 109 trabajadores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.</p>		<p>Variable 1: Gestión de las capacidades Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desarrollo de las competencias laborales Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará la prueba Rho Spearman para conocer la relación de las variables</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable gestión de la capacitación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Es un proceso de implementación de capacitaciones relevantes en diferentes instituciones con el propósito de mejorar el desempeño de los trabajadores y cerrar brechas y desarrollo de habilidades y / o destrezas, teniendo en cuenta que su perfil debe coincidir para alcanzar las metas institucionales, y están orientadas a la satisfacción ciudadana. (Servir, 2016).	Para medir la gestión de la capacitación se aplicó cuestionario con 21 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, además se determinaron tres niveles: Eficiente, Regular y Deficiente, asimismo la variable es de escala ordinal, policotómica	Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades Plan desarrollo de personas	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
		Ejecución de la capacitación	Estrategias Acciones de capacitación	8 – 14	
		Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 – 20	

Nota: Autoría propia. Basado en la Ley SERVIR (2016).

Variable desarrollo de las competencias laborales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
El desarrollo de la capacidad laboral corresponde a los principales atributos personales para mejorar las funciones desempeñadas por los trabajadores y las mejoras profesionales. Cuando los empleados adquieran altas capacidades, demostrarán las habilidades necesarias para realizar las actividades laborales (Alles, 2012).	Para medir las competencias laborales se aplicó un cuestionario con 22 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones: Competencias cardinales y Competencias específicas, además se determinó tres niveles: Inicio, En proceso y Logrado, asimismo es de escala ordinal, policotómica	Competencias cardinales	Desarrollo profesional	3 -4	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Innovación y creatividad	5 - 7	
			Tolerancia a la presión	8 - 10	
			Trabajo en equipo	14 - 16	
		Competencias específicas	Compromiso con la institución	1 - 2	
			Adaptabilidad a entornos diversos	11 - 13	
			Planificación y organización	17 - 19	
			Comunicación asertiva	20 - 22	

Nota: Autoría propia. Basado en Alles, M. (2012).

Anexo 3. Cálculo de la muestra

Según la formula aplicada Nivel de confiabilidad del 95%. ($Z = 1,96$)

- Margen de error + 5,00%. (e)
- Probabilidad de ocurrencia 50%. (P)
- Tamaño de la población es 2 124 (N)

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(150 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$

$$n = 109$$

Anexo 4. 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	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: competencias laborales

Estimado(a) colega, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al 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. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Argentina Buenos Aires: Granica

Anexo 5. Certificados de validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación	X		X		X		
2	La entidad dispone de un programa anual de capacitación	X		X		X		
3	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente	X		X		X		
4	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados	X		X		X		
5	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores	X		X		X		
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	X		X		X		
7	La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales	X		X		X		
	Dimensión 2: Ejecución de la capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario	X		X		X		
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	X		X		X		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	X		X		X		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	X		X		X		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	X		X		X		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	X		X		X		
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo	X		X		X		
	Dimensión 3: Evaluación de la capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	

15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias	X		X		X		
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias	X		X		X		
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje	X		X		X		
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad	X		X		X		
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Nicolas Edgar Roque Barrios DNI:00481199

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Empresarial – Universidad Nacional del Altiplano

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado digitalmente por:
 ROQUE BARRIOS Nicolas
 Edgar FAU 20145406170 soft
 Método: Soy el autor del
11 de Julio del 2022
 Fecha: 11/07/2022 20:32:06-0500

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Competencias cardinales								
1	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución	X		X		X		
2	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución	X		X		X		
3	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución	X		X		X		
4	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución	X		X		X		
5	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	X		X		X		
6	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		
7	Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase	X		X		X		
8	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución	X		X		X		
9	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución	X		X		X		
10	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad	X		X		X		
11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos	X		X		X		

Nº	Dimensión competencias específicas	Si		No		Si		No		Sugerencias
	realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)									
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	X		X		X				
13	Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución	X		X		X				
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	X		X		X				
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	X		X		X				
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	X		X		X				
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	X		X		X				
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	X		X		X				
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	X		X		X				
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X				
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X				
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nicolas Edgar Roque Barrios DNI: 00481199

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Empresarial – Universidad Nacional del Altiplano



Firmado digitalmente por:
ROQUE BARRIOS Nicolas
Edgar FAU.20145481199 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/07/2022 20:30:59-0500

11 de Julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	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		
7	La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales	X		X		X		
8	Dimensión 2: Ejecución de la 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		
14	Dimensión 3: Evaluación de la capacitación							
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias	X		X		X		
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias	X		X		X		
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje	X		X		X		
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad	X		X		X		
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. . M.Sc. Rómulo Huacasi Gonzales **DNI: 01296689**

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Empresarial – Universidad Nacional del Altiplano

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

11 de Julio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	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		
2	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución	X		X		X		
3	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución	X		X		X		
4	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución	X		X		X		
5	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	X		X		X		
6	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		
7	Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase	X		X		X		
8	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución	X		X		X		
9	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución	X		X		X		
10	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad	X		X		X		
11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos	X		X		X		

	realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)							
	Dimensión competencias específicas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	X		X		X		
13	Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución	X		X		X		
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	X		X		X		
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	X		X		X		
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	X		X		X		
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	X		X		X		
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	X		X		X		
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	X		X		X		
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X		
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X		
22	Se siente atraído y motivado por crear y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. M.Sc. Rómulo Huacasi Gonzales DNI: 01296689

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Empresarial – Universidad Nacional del Altiplano

11 de Julio del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por HUACASI GONZALEZ Rómulo FAU 20142466110 aut
Fecha: 13.07.2022 21:44:54 -05:00

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Confiabilidad

Variable gestión de capacitación

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ítems Cuestionario	0.972	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
P1	124,65	315,503	,760	,971
P2	124,65	315,503	,760	,971
P3	124,35	306,766	,652	,972
P4	124,05	314,366	,677	,972
P5	124,20	307,116	,826	,971
P6	124,00	318,105	,683	,972
P7	124,65	315,503	,760	,971
P8	124,65	315,503	,760	,971
P9	124,35	306,766	,652	,972
P10	124,05	314,366	,677	,972
P11	124,20	307,116	,826	,971
P12	124,00	318,105	,683	,972
P13	124,65	315,503	,760	,971
P14	124,35	306,766	,652	,972
P15	124,05	314,366	,677	,972
P16	124,20	307,116	,826	,971
P17	124,00	318,105	,683	,972
P18	124,15	310,029	,779	,971
P19	124,40	309,095	,708	,972
P20	124,30	299,800	,871	,971

Variable competencia laborales

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ítems Cuestionario	0.912	22

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
P1	117,90	277,779	,309	,914
P2	118,00	283,053	,215	,916
P3	118,15	277,818	,285	,915
P4	118,15	284,450	,182	,917
P5	116,75	265,250	,775	,904
P6	116,75	264,408	,715	,905
P7	116,70	264,958	,775	,904
P8	116,50	269,947	,839	,904
P9	116,90	273,147	,689	,906
P10	116,95	269,103	,719	,905
P11	116,70	264,958	,775	,904
P12	116,55	269,103	,872	,904
P13	116,75	272,513	,798	,905
P14	116,55	269,103	,872	,904
P15	116,75	271,671	,828	,905
P16	116,55	269,103	,872	,904
P17	117,05	272,682	,652	,906
P18	116,80	271,747	,845	,905
P19	116,90	272,832	,857	,905
P20	117,00	281,895	,445	,910
P21	116,90	273,253	,841	,905
P22	116,75	272,513	,798	,905

Anexo 7. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de la Investigación: Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores del gobierno regional de Arequipa, 2022.

Objetivo de la Investigación: Determinar la relación entre el nivel de gestión de capacitación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores del gobierno regional de Arequipa, 2022

Dirigido a: trabajadores del gobierno regional

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre las variables y dimensiones, lo cual es relevante para el estudio.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Escarza Barrios, Tania Alejandra

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor marque lo siguiente:

ACEPTO PARTICIPAR ()

NO PARTICIPAR ()

Muchas gracias

Anexo 8. Base de datos

Gestión de capacitación																			
Dimensión planificación de la capacitación							Dimensión ejecución de la capacitación							Dimensión evaluación de la capacitación					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	1
2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	5	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3
1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	3	1	4	4
2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	3	4
2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	4	2	2	3	2	2
1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4
1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	3
2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2
2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	1	2	5	3	2	5	3	3
1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2
2	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3

2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	2	2	2
3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	4	2	2	2	1	2
1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2
2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3
2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3
1	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2
1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	4	2	2	3
1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	1	2
2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	3	2	3
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	1	2
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3
2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	1	2	2	4	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3
1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2
1	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	5	2	4	2	3	2	2	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2
2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3
2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	2	2	3
1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2
1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	5	2	2	2	3	2	3	3
1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4

2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	5	2	2	3	2	2	3	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5
2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2
2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2
2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	2	2
2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	1	3	1	2	3
1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4
1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	2	3
2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	5	4	2
2	3	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2
2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2
2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2
1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	5	3	3
1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1
2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	2	2	2
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2
1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3

2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	1	4	3	3	3	3	3	2	2
2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	5
2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	5	2	2	3	2	2
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
3	2	2	3	3	3	1	3	1	1	2	3	2	4	3	1	2	2	3	3	2
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2
2	4	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3

Competencias laborales

Dimensión competencias cardinales											Dimensión competencias específicas										
P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	14	15	P16	P1	P2	P11	P12	P13	P17	P18	P19	P20	P21	P22
3	2	4	3	5	4	5	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	5	3	2
3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3
4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4
4	3	2	4	3	4	5	4	3	4	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	1	5
5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	2	2	4	3	2	2	3	1	3	3	2	4
3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3
3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3
3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	2	4	5
5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3
4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3
4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	4	3
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4
4	4	5	4	3	5	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4
3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4
5	3	4	3	3	5	5	5	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	4
4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3
3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	3	2	2	3	4	3	3	5	3	4	3
4	3	5	3	3	5	5	4	4	4	3	2	3	2	3	5	3	4	3	3	3	4
3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	2	3	4	3	5	3	3	4	3
4	3	5	4	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2
3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2

4	3	5	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	1	2	3	3
4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	2	2	2	3	3	5	3	2	2	4	3
5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3
4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	2	2	3	3	4	2	4	5	4	2	3	3
3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	2	3	2	2	5	3	5	4	3	3	4	3
4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3
5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	1	5	2	5	4	3	3	4	3	2	3	3
4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4
3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	5	2	4	3
2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3
3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	2	1	2	3	4	2	2	4	2	2	3	3
5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	1	2	3	3	4	3	1	3	3	2	3	2
3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	1	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3
4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	2	5	4	2	2	4	3	3	3	2	3
4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2
4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
4	5	4	5	3	4	5	5	5	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	4	2	3
4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4
4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3
4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	2	3	1	2	3	3
5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	3	2	3	2	2
4	3	4	5	3	5	5	5	4	2	5	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2
4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2
4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2
4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2
3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	2	5	2	2	1	4	2	3	3	2	2	2

4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	1	2	4	2	1	2	2	2	3
5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	1	3	2	3	3	4	2	1	3	2	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	5	2	4	2	3	2	3	2	3	3
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	2	3	3	2	5	3	4	2	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	1	3	1	3	2	4	3	2	4	3	4
4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	5
3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3
4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3
4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2
3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2
3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2
2	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	1
3	5	4	4	4	5	4	3	5	3	3	2	2	2	4	1	3	4	5	3	2	1
3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	3	2	5	2	4	5	4	2	2	3
4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	2	4	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3
4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	5	3	2	4	3
3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	5	2
2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2
3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2
4	5	4	4	3	5	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2
3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	2	2	3	5	2	3	2	5	3	3	3	2
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	1	2	2	4	3	3	2	3	5	4	2
3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	2	4	2	5	3	2	2	4	4	3	3
3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	1	4	3	4	3	2	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3
4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2

4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	2	1	3	3	4	3	2	1	4	3	3	1
3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	5	3	2	3	2	3	3	3	1
4	3	5	5	3	5	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	1
5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2
4	4	2	5	3	4	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
3	5	3	4	3	5	4	4	5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
2	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	3	2	2	3	2	5	2	3	3	3	3
3	3	5	4	3	5	4	4	3	4	2	2	2	2	4	1	3	3	3	4	2	4
4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3
2	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	2	3	3	5	4	2	3	5	3	3	3

Anexos 9. Resultados

Prueba de normalidad

Para la selección de las pruebas estadísticas se realizaron pruebas de normalidad para determinar si se cumplían los criterios requeridos para los datos paramétricos. El análisis estadístico consideró los siguientes supuestos: $\alpha = 0.05$ (5%) y $p_value < 0.05$ rechazaría H_0 .

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable gestión de la capacitación	.386	109	.000
Variable competencias laborales	.344	109	.000

En la tabla 3 se muestran los resultados de la prueba de normalidad, la cual muestra que no se ajusta a una distribución normal, ya que $p_valor = 0,000 < 0,05$ para gestión de la capacitación y $p_valor = 0,000 < 0,05$ para competencias laborales, lo que permite utilizar el coeficiente Rho Spearman, que es una estadística no paramétrica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores en un gobierno regional del Perú, 2022", cuyo autor es ESCARZA BARRIOS TANIA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 30- 09-2022 11:39:36

Código documento Trilce: TRI - 0431948