



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capacitación en la competencia laboral del personal del
Departamento de Medicina Física y Rehabilitación de un
Hospital de Lima**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Mendoza Barzola, Yelitza (orcid.org/0000-0001-6108-9668)

ASESORES:

Dra. Palomino Tarazona, Maria Rosario (orcid.org/ 0000-0002-3833-7077)

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (orcid.org/ 0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA- PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres, quienes siempre me brindaron la fortaleza para salir adelante, cumplir mis metas y no rendirme en el proceso y a mi bella Tormenta que me acompañó casi todo el tiempo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme y cuidarme durante todo este tiempo y darme la fortaleza necesaria y a mis amigos incondicionales que supieron entender toda la dedicación que le puse a mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	5
III. Metodología	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	18
4.1. Análisis descriptivo.....	18
4.2. Análisis inferencial	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
VIII. Referencias.....	36
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 01: Validadores de los instrumentos	13
Tabla 02: Coeficientes de confiabilidad de los instrumentos	14
Tabla 03: Capacitación del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.....	15
Tabla 04: Dimensiones de capacitación del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima	16
Tabla 05: Competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.....	17
Tabla 06: Dimensiones de competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima	18
Tabla 07: Prueba de normalidad	19
Tabla 08: Relación entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima .	20
Tabla 09: Relación entre la transmisión de información y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima	21
Tabla 10: Relación entre el desarrollo de habilidades y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima	22
Tabla 11: Relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y la capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima	23
Tabla 12: Relación entre el desarrollo de conceptos y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima	24

Resumen

Objetivo: Analizar de qué manera la capacitación se relaciona con la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima. Metodología: Enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño correlacional, la población estuvo conformado por 80 participantes. Resultados: se identificó relación entre la capacitación y la competencia laboral ($p=0.009<0.05$); la transmisión de información y la competencia laboral ($p=0.016<0.05$); desarrollo de habilidades y la competencia laboral ($p=0.009<0.05$); desarrollo o modificaciones de actitudes y la competencia laboral ($p=0.004<0.05$); desarrollo de conceptos y la competencia laboral ($p=0.034<0.05$). Conclusión: Existe relación entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

Palabra clave : Capacitación, competencia laboral, hospital.

Abstract

Objective: To analyze how the training is related to the labor competence of the personnel of the department of physical medicine and rehabilitation of a Hospital in Lima. Methodology: Quantitative approach, basic type, correlational design, the population consisted of 80 participants. Results: a relationship was identified between training and labor competence ($p=0.009<0.05$); the transmission of information and labor competence ($p=0.016<0.05$); skills development and labor competence ($p=0.009<0.05$); development or modifications of attitudes and labor competence ($p=0.004<0.05$); development of concepts and labor competence ($p=0.034<0.05$). Conclusion: There is a relationship between the training and labor competence of the personnel of the department of physical medicine and rehabilitation of a Hospital in Lima.

Keywords: Training, labor competence, Hospital.

I. Introducción

A nivel internacional, Irigon y Vargas (2018) afirman que existen algunas instituciones que se caracterizan por no invertir en capital humano. No obstante, González (2020) mencionó que es muy preocupante ya que son problemas operativos y recurrentes, ello provocan períodos de baja productividad y perjudican a toda la organización. Al respecto Otero et al., (2020) afirmó que la formación de los colaboradores es ideal para la causa de mejora, los trabajadores no capacitados tardan hasta seis veces más en completar un trabajo que los trabajadores capacitados, y el 41% de los trabajadores no capacitados quieren jubilarse.

Las tendencias clave de talento en países de Europa muestran que el 80% de los gerentes creen que la formación es un factor preponderante en la gestión del talento (Negrón, 2020). En el Reino Unido, los recortes presupuestarios tienen un impacto directo en las oportunidades de capacitación en el sector público. Del mismo modo, las organizaciones invierten del 4% al 5% de su presupuesto en capacitación para garantizar que sus empleados continúen aprendiendo y desempeñándose (Cho y Levin, 2022).

Según la Organización Internacional del Trabajo, (2019) América Latina ha iniciado un proceso total de canje de acuerdo a las nuevas políticas, la liberalización de la economía y la reorganización de las instituciones. Por lo que se implementa un adecuado modelo de gestión. Este proceso ha visto avances en el desarrollo de capacidades en varias instituciones, especialmente en instituciones privadas grandes (Rios y Hernández, 2022). Sin embargo, en América Latina este desarrollo no se refleja en las unidades nacionales debido a la burocracia y la corrupción (Villacis, 2021).

En el Perú, el 48 % de los trabajadores ha obtenido algún tipo de capacitación de sus empleadores actuales, el 85 % de la capacitación se realiza internamente y el 10 % de los trabajadores se capacita externamente y el 5 % opta para la formación virtual, teniendo en cuenta que se busca financiar para lograr la capacitación con un aproximado de veinticuatro millones de soles siendo siete millones de dólares). (Toledo, 2019). Las empresas peruanas están desarrollando actividades para suplir la escasez de personal, pero no todas las organizaciones cuentan con un modelo para capacitar a su personal, por lo que

necesitan implementar para capacitar a su personal, las tareas son mínimas (Velásquez, 2021) .

Al respecto Bermudez et al., (2022) afirmó que una inadecuada gestión de la formación para la evolución de los recursos humanos no logra generar el compromiso y la productividad esperados. Por ello, es necesario considerar los desafíos que plantea el proceso de formación en el Perú para desarrollar las competencias profesionales del personal, a fin de lograr que cada rol se desempeñe adecuadamente sin fallar (Tarazona, 2019). Al respecto, MINSA, (2018) el talento es el recurso intangible que posibilita el crecimiento de una nación, por lo que la cantidad de habilidades y aportes que conducen a un crecimiento sostenido son directamente proporcionales. No obstante, las empresas en Perú destinan únicamente el 1% de su inversión en capacitación del personal, mientras que la contratación de empleados externos incrementa los gastos. y aumenta el malestar y la frustración de los trabajadores (Velásquez, 2021).

Para, Botero et al., (2021), la capacitación laboral puede ser costosa, especialmente cuando se trata de programas de capacitación de larga duración o de programas que involucran a un gran número de empleados. Por otro lado, las empresas solo se enfocan en generar ganancias y han dejado de lado la capacitación del personal, además una minoría se enfoca en la importancia de capacitar a sus colaboradores; sin embargo, lo realizan de una manera intuitiva o no sistemática (Vílchez et al., 2020) En tal sentido, Santillán y Mera (2020) resaltan que de proseguir la relación de formación y avance de competencias laborales, los colaboradores estarán descontentos con las instituciones en las que laboran porque no les brindan oportunidades de desarrollo profesional y personal, por ello la importancia de cuidar su talento humano, capacitándolos, empoderándolos, desarrollando sus habilidades laborales y manteniéndolos motivados.

A nivel local, en un Hospital de Lima, laboran 75 colaboradores, cuyas funciones es brindar un servicio eficiente. Sin embargo, los programas de capacitación programados e impartidos por el Hospital no satisfacen las necesidades del personal para empoderarlos y prepararlos para desarrollar opiniones que beneficien a la empresa y los servicios públicos. De manera

similar, el personal siente que algunos programas de capacitación organizados no los están ayudando a mejorar sus habilidades blandas. Por otro lado, la instalación no cuenta con retroalimentación que permita evaluar la calidad de la capacitación y/o el aprendizaje de los colaboradores, y no tiene un plan de capacitación anual que sólo brinde capacitación reducida y específica del contexto.

Asimismo, existen problemas específicos de capacitación que suelen surgir en este entorno; el personal labora a menudo en horarios rotativos, ello provoca dificultad para asistir a un programa de capacitación; el hospital presenta recursos limitados para proporcionar capacitación; el personal puede verse interrumpido por otras tareas urgentes, lo que puede dificultar la absorción de la información de la capacitación y afectar la calidad de la formación; el personal puede resistirse a la capacitación porque ven el cambio como amenazante o no están interesados en desarrollar nuevas habilidades. Por ello, es necesario que las empresas planifiquen cuidadosamente la capacitación laboral y aborden estos problemas para maximizar el efecto positivo de la capacitación.

Por lo planteado se propuso el problema general: ¿Qué relación existe entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima?

El estudio propone justificación teórica, al abordar la influencia de la capacitación en las competencias del personal, a través de un estudio detallado de las diversas teorías que sustentan las variables, con base en los planteamientos de (Chiavenato, 2011). Asimismo el estudio aportó información teórica actualizada, logrando llenar un vacío en el conocimiento.

Desde el enfoque práctico el estudio se justifica, analizar cómo la capacitación de los trabajadores incide en sus competencias, llevará a reexaminar las realidades que representa cada una de estas variables en la gestión, privada, por lo que el trabajo en cualquier organización, gubernamental o no, es fundamental para el potencial humano para ser un encuentro entre las capacidades que posee y las posiciones que ocupa y mantiene.

A nivel metodológico, los datos serán recolectados mediante un instrumento modificado por la autora, la confianza de ello será medida mediante

la evaluación de profesionales de la materia y mediante la confiabilidad del estadístico de Cronbach. Además el estudio tendrá relevancia, debido a que será de utilidad para futuras investigaciones.

Con respecto al objetivo general se plantea: Determinar de qué manera la capacitación se relaciona con la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima. Asimismo, se detallaron los Objetivos específicos: (1) Identificar de qué manera la transmisión de información se relaciona con la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima, (2) Identificar de qué manera el desarrollo de habilidades se relaciona con la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima, (3) Identificar de qué manera el desarrollo o modificación de actitudes se relaciona con la capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima, (4) Identificar de qué manera el desarrollo de conceptos se relaciona con la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

En relación a la hipótesis general se indica: Existe relación entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima, Asimismo, se detallaron las hipótesis específicas: (1) Existe relación entre la transmisión de información y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima, (2) Existe relación entre el desarrollo de habilidades y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima, (3) Existe relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y la capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima, (4) Existe relación entre el desarrollo de conceptos y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

II. Marco Teórico

En Perú en la ciudad de Jaén, Cruz (2022) acerca del estudio realizado para analizar la capacitación profesional y su influencia con las competencias laborales. Estudio básico, diseño transversal, descriptiva Correlacional, el método fue no experimental. Como resultados, en la variable capacitación laboral el 3% presentó un nivel muy alto, el 61% alto, el 8% medio y el 28% nivel bajo. Respecto a la variable competencias laborales, el 45% tuvo un nivel medianamente insatisfactorio y el 55% nivel satisfactorio. Finalmente concluyo demostrando la influencia de la capacitación profesional en relación a las competencias laborales de los participantes ($p=0,002$). Por otro lado, Velasquez (2021) en Lima se formuló obtener la correspondencia entre las fortalezas profesionales y liderazgo de los directivos afectan la satisfacción de los padres de familia. Para ello utilizó el enfoque cuantitativo, diseño Correlacional causal. El análisis revela que el 85% de los padres de familia perciben que el personal posee competencias de alto nivel. De ese grupo, el 84% expresa una elevada categoría de complacencia, representando la mayoría de las respuestas. Por lo tanto, se puede concluir que la satisfacción se ve influenciada por las competencias del personal, incluyendo sus conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores ($p=0.034<0.05$).

Castagnola et al., (2020) en Lima con el estudio trató de identificar el funcionamiento entre la concidencia de adiestramiento y el rendimiento profesional en el área de enfermería. Adoptó un enfoque cuantitativo y descriptivo-Correlacional. Participaron 120 colaboradores. Los hallazgos revelaron que al evaluar la variable de capacitación, se observó que el 18% mostró un nivel deficiente y el 83% alcanzó un nivel promedio. Se concluyó, la correlación que existe entre el desempeño profesional y capacitación ($p=0,013<0,05$). Asimismo, Tarazona (2019) en Huánuco realizó un estudio con la finalidad de que el mejoramiento de las habilidades y conocimientos laborales tiene una huella positiva en la gestión de calidad, siendo cuasi-experimental, diseño prospectivo y longitudinal. Como resultado se observó que el 42,7% de los usuarios se encontraba muy insatisfecho y el 4,5% indicó estar satisfecho con los servicios públicos locales y regionales antes de la intervención. El análisis posterior al test reveló una diferencia estadísticamente significativa del 40,4% en

la satisfacción. Como resultado, se llegó a la conclusión de que el fortalecimiento de las habilidades laborales impacta en el control de calidad del servicio ($p=0,000<0,05$).

Lorenzo (2019) en Lima se propuso lograr conocer la correlación que existe con respecto a la competencia laboral y la productividad. Se trabajó un enfoque descriptivo correlacional de corte transversal para llevar a cabo este estudio, la muestra consistió en un total de 70 personas. Los resultados demuestran que el 55% poseen productividad alta y el 59% competencia laboral alta. En última instancia, se tiene en cuenta que cuando se eleva la competencia laboral en los trabajadores públicos, se genera un incremento en la productividad laboral ($p=0,000$). Por otro lado, a nivel internacional Muñoz et al., (2021) se propusieron identificar las competencias laborales en una Universidad de Ecuador. Para ello utilizaron diferentes métodos y técnicas. Análisis de documentos, entrevistas, procedimiento de consenso, coeficiente de Cronbach. Como resultado, los diagnósticos permitieron conocer el conocimiento funcional y el enfoque de la profesión. Esto se refleja en las habilidades laborales de las secretarías en el campo de actividad estudiado. Llegaron a definir que el aprendizaje permanente mejora las habilidades y competencias de los recursos ($p=0,011<0,05$).

Medina et al., (2021) en Colombia se propuso evaluar la formación laboral en las empresas medianas de Cúcuta, Colombia. Investigación cuantitativa, de tipo transversal. Compuesta por 140 empresas. Los hallazgos indican que el 92% de las medianas empresas cuentan con un líder que posee un título académico, mientras que el 75% de las instituciones fomentan un desarrollo adecuado en grupo sirviendo para compartir pericias, competencias y compromisos. En conclusión, se establece que la educación empresarial y las habilidades de gestión son elementos esenciales para el progreso y el fortalecimiento del sector empresarial. Al respecto Cárdenas (2021) en Ecuador se propuso analizar la correlación entre la formación y el rendimiento profesional de los colaboradores en el área operativa. De tipo correlacional no experimental, y se recolectaron datos de 40 funcionarios. Los resultados indican una mínima relación demostrativa entre las diferentes dimensiones de capacitación (formación en el

trabajo, aprendizaje en el trabajo, instrucción en el lugar de trabajo y habilidades básicas) y el desempeño laboral.

González (2020) en España realizó un estudio con el objetivo de realizar una evaluación de la relevancia y mejora de las habilidades laborales. Cuantitativo, diseño descriptivo y transversal. Como resultado, se destacan tres capacidades: Manejo del registro que garantiza la confidencialidad de los datos. Mejorar los niveles de salud en los colaboradores, mediante la promoción y la prevención de riesgos de manera activa y la identificación de problemas de salud, asociados al trabajo. Conclusión, las competencias laborales les permiten desempeñar sus funciones a la perfección ($p=0,011$). Asimismo, Yusely (2019) en Guatemala se propuso identificar las competencias laborales que influyen en el desempeño. Se utilizó un diseño descriptivo y se incluyeron un total de 25 trabajadores en diversos puestos. Los resultados revelaron que se pudo identificar un desempeño basado en competencias laborales, donde el 77% alto y el 13% aceptable. En cuanto a la competencia de conocimiento, el 82% alto y el 18% aceptable. En relación a la competencia de habilidades, el 77% alto y el 23% aceptable. Concluyó afirmando que el nivel de habilidad refleja un puntaje promedio alto, es decir, una habilidad completamente desarrollada.

La capacitación desde el plano eminentemente teórico se considera a Bandura y Walters, (1983) proponen que los empleados aprenden al ver a otros realizar tareas, recibir retroalimentación y observar las consecuencias de su comportamiento; la capacitación efectiva requiere el uso de modelos de conducta positivos y brindar retroalimentación y refuerzo para mejorar el desempeño. Por otro lado, Kolb (1985) mencionó que la capacitación efectiva debe proporcionar oportunidades para que los empleados experimenten situaciones reales de trabajo y reflexionen sobre sus experiencias para mejorar su desempeño. Al respecto Piaget (1950) sugiere que la capacitación efectiva debe diseñarse de manera que los empleados puedan procesar y retener la información de manera efectiva, utilizando técnicas como la simplificación de la información y la organización de la misma en categorías lógicas.

En la capacitación laboral, se utiliza la teoría de la motivación de Maslow (1991) con el fin de desarrollar programas que cumplan con los requerimientos

y demandas de los empleados y fomenten su motivación y compromiso con la organización. Por otro lado, la capacitación laboral habla acerca de cómo obtener competencias, sapiencias y actitudes necesarias para llevar a cabo de manera efectiva una posición laboral (Kyunga, 2021). Al respecto, Mendoza (2023) afirma que la capacitación profesional constituye un componente vital en el crecimiento profesional, así como una herramienta esencial para lograr objetivos.

Para Chiavenato (2011) la capacitación debe ser progresiva a través de los diferentes estratos de la estructura, desde los colaboradores hasta los directivos; además, la formación profesional debe estar orientada a las metas y necesidades de la empresa y basada en un observación previo de las habilidades y conocimientos. Dentro del mismo enfoque de análisis, Franklin (2009) mencionó que la capacitación es un aporte sumamente valioso y específico para las organizaciones modernas. La actividad de capacitación se considera fundamentalmente una actividad profesional, y una empresa que se ocupa de capacitar a sus empleados está avanzando en el camino hacia la profesionalización (Werther y Davis, 2008).

Según Honores et al., (2020) mencionaron que la formación proporciona la estructura requerida, dado que las leyes que exigen la capacitación en todas las empresas y regulan su aplicación no son adecuadas por sí solas, los gerentes también deben reconocer el valor de la capacitación. No obstante, estas actividades se realzan cuando la ejecutan personas que compartan los mismos valores organizacionales (Barba, 2019).

Al respecto Chiavenato (2011) dimensiona la capacitación de la siguiente manera:

Como primera dimensión tenemos a la transmisión de información, según Chiavenato (2011) es un componente esencial de la capacitación profesional, ya que posibilita que los colaboradores obtengan las ilustraciones y destrezas requeridas para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Dentro de la formación técnica, la comunicación se establece entre un instructor o formador y el trabajador con el fin de proporcionarle las sapiencias y habilidades necesarias para el empeño laboral (Apolo et al., 2021).

Segunda dimensión, desarrollo de habilidades, según Chiavenato (2011) se refiere a la capacitación que se enfoca en la adquisición de habilidades específicas requeridas para desempeñar efectivamente un trabajo o función; este aspecto de la formación profesional se centra en el desarrollo de habilidades técnicas, manuales o cognitivas que permitan a los trabajadores realizar su trabajo con mayor eficacia y eficiencia. El desarrollo de habilidades es un aspecto importante de la formación profesional, ya que ayuda a los trabajadores a mejorar su rendimiento y productividad (Elsawy y Radwan, 2022). El desarrollo de habilidades también puede verse como una forma de motivar y retener a los empleados, ofreciéndoles posibilidades de crecimiento y desarrollo tanto a nivel personal como profesional (Dhoundiyal y Mathur, 2022).

Como tercera dimensión tenemos al desarrollo o modificación de actitudes, según Chiavenato (2011) se refiere a la formación que se centra en la formación de valores y actitudes deseadas de los trabajadores; este aspecto de la formación profesional tiene como objetivo influir en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de los empleados, permitiéndoles adaptarse mejor a los entornos laborales cambiantes y trabajar más eficazmente en equipo. Para Guzeller y Celiker, (2020) desarrollar o cambiar actitudes es un aspecto importante de la formación profesional, porque permite a los trabajadores desarrollar una actitud positiva y adaptable hacia el trabajo, lo que puede mejorar el entorno laboral y la calidad del trabajo realizado.

Y como cuarta dimensión tenemos al desarrollo de conceptos según Chiavenato (2011) se basa en transmitir conocimientos relacionados con el trabajo; esta dimensión propone optimizar el discernimiento de los empleados de los procesos de trabajo, los procedimientos, las técnicas y los principios y teorías que los respaldan. Para (Kanapathipillai, 2021), el desarrollo de conceptos es un aspecto importante de la formación profesional, esto permite a los empleados comprender mejor sus trabajos y trabajar de manera más efectiva.

Para las competencias laborales, Morita et al., (2019) define las competencias laborales son atributos de idiosincrasia y maneras que conducen a una capacidad triunfante en el trabajo. Según Delgado (2021) las competencias laborales son un conjunto de comportamientos asociados al buen

desenvolvimiento en el trabajo y de su organización ya que las competencias son los conocimientos necesarios para lograr la misión y metas productivas.

Según Mertens (2000) la competencia laboral describe la destreza real de un individuo para realizar de manera efectiva tareas diarias y complejas en su trabajo, lo que le permite alcanzar resultados de alta calidad y eficiencia, todo esto en un contexto específico y utilizando de manera óptima y eficaz sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Podestá y Vigo (2019) señala la competencia laboral como la forma de movilizar, unir, comunicar y desarrollar sapiencias, experiencia, motivación y valores personales para actuar con eficacia en contextos profesionales y para hacer frente a situaciones laborales complejas y cambiantes.

Por otro lado (Bai et al., 2022) define como la combinación de saberes, actitudes y valores necesarios para el desempeño efectivo en una determinada función o puesto de trabajo, que se traduce en desempeño, adaptabilidad y productividad superiores. Según Dodini et al., (2022) la importancia de las competencias laborales es permitir que las organizaciones identifiquen y desarrollen personas en áreas clave; además también permiten a las personas mejorar sus habilidades y conocimientos, ayudándolos a avanzar en sus carreras y ser más valiosos para los empleadores.

Para Calvo (2022) las competencias laborales también permiten a las personas mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que les ayuda a avanzar en sus carreras y ser más valiosos para los empleadores. No obstante (Lora et al., 2020) resaltó que la valoración de competencias es importante para garantizar que los empleados tengan las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones.

Al respecto Mertens (2007) dimensiona la competencia laboral de la siguiente manera:

Como primera dimensión tenemos a las competencias genéricas, según Mertens (2007) se refieren a las actividades que deben considerarse para poner en práctica los objetivos, reconocer las propias capacidades en el uso de la tecnología, así como llevar a cabo acciones como planificación, administración, control e interacción con diversos grupos en el entorno laboral. Por otro lado

Díaz (2022) mencionó que son conjunto de experiencias, saberes y actitudes que todo individuo debe tener para desenvolverse eficazmente en diversas áreas como la educación, el trabajo y la vida social.

En cuanto a la segunda dimensión tenemos a la competencia específica, según Mertens (2007) las competencias específicas son habilidades y conocimientos especializados que se necesitan para lograr un buen desempeño en una profesión o área de trabajo particular; estas habilidades y conocimientos pueden ser necesarios en diferentes niveles y tipos de trabajo dentro de un campo específico. Las competencias específicas varían de una profesión a otra y pueden incluir habilidades técnicas, de liderazgo, comunicación, investigación, programación, diseño, entre otros aspectos (Fonseca et al., 2020).

En la tercera dimensión, se encuentran las competencias técnicas, según Mertens (2007) son un grupo de saberes prácticos y aptitudes que ayudan a una persona realizar una actividad de manera autónoma, competente y eficaz. Según Mendieta et al., (2020) estas competencias están relacionadas con la aplicación de técnicas y métodos terapéuticos para evaluar, tratar y afianzar la calidad física de los pacientes.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

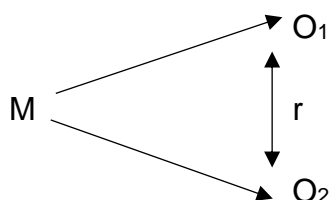
Para Hernandez Sampieri y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo, se fundamenta en mediciones y cantidades, y los resultados pueden aplicarse de manera general para monitorear fenómenos. Por su naturaleza, el estudio fue tipo básica, ampliar el conocimiento y establecer conexiones entre las variables, se adoptó un enfoque relacional en el estudio (Carrasco, 2005).

3.1.2. Diseño de investigación

Es no experimental, no cuentan con manipulación ni grupo control las variables, asimismo es correlacional simple, debido a que estableció la relación entre las dos variables. siendo las variables vistas a través del tiempo (Carrasco, 2005).

Figura 01.

Esquema de diseño Correlacional



Donde:

M: Muestra

O: Observación de las variables

Variable 1: Capacitación

Variable 2: Competencia laboral

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual: La capacitación es un proceso de adquisición para la obtención de destrezas, saberes, talentos con el fin de reponer el

desarrollo, competencias las personas en un ámbito laboral o profesional específico Mendoza (2023)

Definición operacional: Se utilizó un instrumento compuesto por 20 items, considerando las dimensiones propuestas por Chiavenato (2011). Fue de tipo Likert.

Indicadores: desarrollo de habilidades, Transmisión de información, desarrollo de conceptos y desarrollo o modificación de actitudes (Chiavenato, 2011).

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal, los valores que se utilizarán; totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Variable 2: Competencia laboral

Definición conceptual: Según Delgado (2021) las competencias laborales son un conjunto de comportamientos asociados al buen desenvolvimiento en el trabajo y de su organización ya que las competencias son los conocimientos necesarios para lograr la misión y metas productivas

Definición operacional: Fue evaluado mediante un instrumento de 15 items, considerando las dimensiones propuestas por Mertens, (2007). Asimismo es de tipo Likert.

Indicadores: Competencia genérica, competencias específica y competencias técnica (Mertens, 2007).

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal, los valores que se utilizarán; nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Conformado por un total de 80 profesionales del área de rehabilitación física. Se trata de una muestra o segmento del conjunto total de personas a los que se dirige el estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión: profesionales del departamento área de rehabilitación física de sexo masculino y femenino, laborando un año y afán de formar parte de estudio.

Criterios de exclusión: fueron: Profesionales del área de rehabilitación física, con tiempo de trabajo menor a un año, otros se encontraban tomando sus vacaciones, algunos con permiso de salud o encargados de Jefaturas.

3.3.2. Muestra

Se consideró a toda la población, la muestra consta de 80 profesionales del área de rehabilitación física de un nosocomio de la ciudad de Lima. Según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018) siendo parte de un conjunto que pertenece aun universo.

3.3.3. Muestreo

Muestreo censal, debido a que se consideró a toda las unidades como muestra (Carrasco, 2005).

3.3.4. Unidad de análisis

Profesionales del área de rehabilitación física de un nosocomio de la ciudad de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se realizará a través de encuesta y cuestionario en cada variable.

Para la variable capacitación, la autora adaptó un instrumento, considerando propuestas planteadas por Chiavenato (2011). El herramienta consta de 20 preguntas dividido en las siguientes dimensiones: desarrollo de habilidades (5 ítems), transmisión de información (5 ítems), desarrollo de conceptos (5 ítems), y desarrollo o modificación de actitudes (5 ítems). Utilizando la escala de Likert con 5 alternativas: con los resultado final: bajo (20-46), regular (47 -73) y alto (74 – 100) (Ver anexo 2).

Observando la constante de competencia laboral, la ensayista adaptó la herramienta Mertens, (2007). Que consta de 15 preguntas divididas en: competencia básica (5 ítems), competencias genéricas (5 ítems) y competencias

específicas (5 ítems). Asimismo es de tipo Likert con cinco alternativas: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre; y como resultado final: máximo (15 -24), bueno (25 – 34) y alto (35 – 45) (Ver anexo 2).

La revalidación se obtuvo a través de un análisis realizado por expertos, donde se evaluará las herramientas.

Tabla 01.

Validadores de los instrumentos

Apellidos y Nombres	Grado académico	Veredicto
Ocaña Fernández Yolvi Javier	Doctor	Aplicable
Jaimes Sambrano Milagros	Doctora	Aplicable
Flores Huamancuri Yin Hirvin	Magister	Aplicable

Para determinar la confiabilidad se realizó una prueba piloto, donde participaron 20 usuarios de un hospital con similares características. Se obtuvieron los siguientes resultados los resultados indican relevancia, claridad y pertinencia de los resultados.

Tabla 02.

Coefficientes de confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Capacitación	0,801	20
Competencia laboral	0,868	15

3.5. Procedimientos

Inicialmente, se identificó un problema relacionado con la capacitación y las competencias laborales. Después de aprobar el título del proyecto, se comenzó de inmediato a buscar información en diversas fuentes confiables. Esto permitió

la construcción de los capítulos del proyecto de investigación, los cuales se centraron en abordar el problema identificado.

Se estableció una comunicación con las autoridades del hospital para brindar los datos resultantes de la investigación y las metas propuestas después de éstos, requiriéndose el permiso correspondiente vía documentaria para obtener el permiso correspondiente para la ejecución de la investigación propuesta.

Se procedió aplicar los cuestionarios a la muestra seleccionada, la duración fue de 20 minutos, siguiendo los protocolos establecidos. Se registraron los datos de manera precisa y completa, asegurando la confidencialidad y la privacidad de los colaboradores.

Teniendo recopilados los datos, se organizaron y procesar los datos utilizando las herramientas de MS Excel e IBM SPSS® versión veintisiete.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recopilados, tuvieron que ser codificados utilizando el programa MS Excel® 2023 y luego se utilizará IBM SPSS® versión 27, donde se clasificaron las variables. Se realizará un análisis descriptivo mediante tablas cruzadas y se trabajo con la estadística de Spearman para hallar las coincidencias entre las constantes.

3.7. Aspectos éticos

Se ha tenido en consideración el uso adecuado de la redacción en estilo APA 7ª edición, así como el respeto por los derechos de autor. Para utilizar el instrumento de obtención de información, se obtuvo la autorización correspondiente y se garantizó la confidencialidad en todo momento.

Se creó un documento llamado consentimiento informado en el cual se explicó la finalidad del estudio y la utilización adecuada de los resultados recopilados. Además, se dejó claro que la participación en el estudio era voluntaria (Pérez, 2018).

Se respetó la intimidad y privacidad de las respuestas de los participantes. Los datos recolectados se almacenaron de manera segura

utilizando identificadores numéricos o códigos en lugar de nombres reales, garantizando el anonimato de los participantes (Román et al., 2020).

Se garantizó la igualdad de oportunidades para que los participantes, sin ninguna forma de distinción de género, edad, raza, origen étnico u otras características protegidas. Se evitó cualquier forma de coerción o presión indebida para obtener la participación de los usuarios (Castillo et al., 2010).

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 03.

Capacitación del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	23,8
Regular	37	46,3
Alto	24	30,0
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se observa la capacitación del personal del departamento de medicina física y rehabilitación; el 23,8% (n=19), presentó capacitación bajo; el 46,3% (n=37), capacitación regular y el 30% (n=24) alta capacitación.

Tabla 04.

Dimensiones de capacitación del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Transmisión de información.	Bajo	9	11,3
	Regular	41	51,3
	Alto	30	37,5
	Total	80	100,0
Desarrollo de habilidades	Bajo	17	21,3
	Regular	27	33,8
	Alto	36	45,0
	Total	80	100,0
Desarrollo o modificación de actitudes	Bajo	1	1,3
	Regular	44	55,0
	Alto	35	43,8
	Total	80	100,0
Desarrollo de conceptos	Bajo	15	18,8
	Regular	46	57,5
	Alto	19	23,8
	Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se observa la distribución según las Dimensiones de capacitación del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima; respecto a la transmisión de información el 51,3%(41) calificó como regular; en la dimensión de desarrollo de habilidades el 45%(n=36) calificó como alto; asimismo en la dimensión desarrollo o modificaciones de actitudes el 55%(n=44) calificó como regular; finalmente en la dimensión desarrollo de conceptos el 57,5% (n=46) calificó como regular.

Tabla 05.

Competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
	Alto	21	26,3
Competencia	bueno	44	55,0
laboral	Mínimo	15	18,8
Total		80	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se observa la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima; el 25,3%(n=21) califica la competencia laboral como alta; el 55% (n=44) bueno y el 18,8%(n=15) mínimo.

Tabla 06.

Dimensiones de competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Competencia genérica	Alto	27	33,8
	bueno	46	57,5
	Mínimo	7	8,8
	Total	80	100,0
Competencias específica	Alto	44	55,0
	bueno	24	30,0
	Mínimo	12	15,0
	Total	80	100,0
Competencias técnica	Alto	41	51,3
	bueno	28	35,0
	Mínimo	11	13,8
	Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se observa la distribución según las dimensiones de competencia laboral del personal del área de rehabilitación física de un nosocomio en la ciudad de Lima; respecto a la dimensión competencia genérica el 57,5%(n=46) presenta buena competencia; asimismo en la dimensión competencia específica el 55%(n=44) presenta alta competencia; finalmente en la dimensión competencia técnica el 51,3% presenta alta competencia.

4.2. Análisis inferencial

Análisis de normalidad:

Utilizando el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, debido a que la población fue mayor a 50 participantes, como resultados se encontró ($P= 0,000 < 0.05$), ello reveló que no existe una distribución normal. En consecuencia, se optó por utilizar una prueba no paramétrica (Spearman) para examinar la relación entre las constantes estudiadas.

Tabla 07.

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,234	80	,000
Transmisión de información.	,282	80	,000
Desarrollo de habilidades	,285	80	,000
Desarrollo o modificación de actitudes	,355	80	,000
Desarrollo de conceptos	,293	80	,000
Competencia laboral	,282	80	,000
Competencia genérica	,323	80	,000
Competencias específica	,341	80	,000
Competencias técnica	,320	80	,000

Hipótesis general

H0: No existe relación entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

H1: Existe relación entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

Tabla 08.

Relación entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

		Capacitación
Competencia	r	,292*
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,009
	N	80

* Significativa al 5%

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de $p=0.009 < 0.05$. Se acepta H1 afirmando que existe relación significativa entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima. Observando el coeficiente de correlación Rho, el valor $r= 0.292$ se clasificó como correlación positiva baja según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), esto se interpreta: a mayor capacitación, mayor será la competencia laboral.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la transmisión de información y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

H1: Existe relación entre la transmisión de información y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

Tabla 09.

Relación entre la transmisión de información y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

		Transmisión de información	
Rho de Spearman	Competencia	r	,468*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	80

* Significativa al 5%

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de $p=0.016 < 0.05$. Se acepta H1 afirmando que existe relación significativa entre la transmisión de información y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima. Observando el coeficiente de correlación Rho, el valor $r= 0.468$ se clasificó como correlación positiva moderada según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), esto se interpreta: a mayor transmisión de información, mayor será la competencia laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el desarrollo de habilidades y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

H1: Existe relación entre el desarrollo de habilidades y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

Tabla 10.

Analogía entre el desarrollo de habilidades y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

			Desarrollo de habilidades
Rho de Spearman	Competencia	r	,455*
		Sig. (bilateral)	,009
		N	80

* Significativa al 5%

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de $p=0.009<0.05$. Se acepta H1 afirmando que existe relación significativa entre desarrollo de habilidades y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima. Observando el coeficiente de correlación Rho, el valor $r= 0.455$ se clasificó como correlación positiva moderada según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), esto se interpreta: a mayor desarrollo de habilidades, mayor será la competencia laboral.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y la capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

H1: Existe relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y la capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

Tabla 11.

Relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y la capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

			Desarrollo o modificaciones de actitudes
Rho de Spearman	Competencia	r	,527*
		Sig. (bilateral)	,004
		N	80

* Significativa al 5%

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de $p=0.004 < 0.05$. Se acepta H1 afirmando que existe relación significativa entre desarrollo o modificaciones de actitudes y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima. Observando el coeficiente de correlación Rho, el valor $r= 0.527$ se clasificó como correlación positiva moderada según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), esto se interpreta: a mayor desarrollo o modificaciones de actitudes, mayor será la competencia laboral.

Contraste de hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el desarrollo de conceptos y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

H1: Existe relación entre el desarrollo de conceptos y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

Tabla 12.

Correlación entre el desarrollo de conceptos y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

		Desarrollo de conceptos	
Rho de Spearman	Competencia	r	,763*
		Sig. (bilateral)	,034
		N	80

* Significativa al 5%

Se tomó la decisión de negar la Ho, debido a que obtuvo un valor de significancia de $p=0.034 < 0.05$. Se acepta H1 afirmando que existe relación significativa entre desarrollo de conceptos y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima. Observando el coeficiente de correlación Rho, el valor $r= 0.763$ se clasificó como correlación positiva alta según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), esto se interpreta: a mayor desarrollo de conceptos, mayor será la competencia laboral.

V. DISCUSIÓN

En el estudio, respecto a la variable capacitación del personal del departamento de medicina física y rehabilitación; se identificó capacitación baja con el 23,8%; capacitación regular 46,3% y capacitación alta con el 30%. Además respecto a la transmisión de información el 51,3% calificó como regular; en la dimensión de desarrollo de habilidades el 45% calificó como alto; asimismo en la dimensión desarrollo o modificaciones de actitudes el 55% calificó como regular; finalmente en la dimensión desarrollo de conceptos el 57,5% fue regular. Estos hallazgos presenta similitud con el estudio de Jaén, Cruz (2022) en la variable capacitación laboral el 3% presentó un nivel muy alto, el 61% alto, el 8% medio y el 28% nivel bajo. Al respecto Botero et al., (2021) afirmó que si el personal recibe capacitación de baja calidad, es posible que no obtengan los saberes, pericias, ineludibles que requieren para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Por ello, la motivación y la actitud del personal hacia la capacitación también pueden afectar los resultados. Si los miembros del equipo no están motivados o no ven el valor de la capacitación, es probable que no se comprometan plenamente con el proceso de aprendizaje y, como resultado, obtengan resultados menos favorables. Asimismo, la calidad de la capacitación impartida puede variar entre diferentes programas o proveedores.

Respecto a la variable competencia laboral, el 25,3% califica como alta; el 55% bueno y el 18,8% mínimo. Por otro lado en la dimensión competencia genérica el 57,5% presenta buena competencia; asimismo en la dimensión competencia específica el 55% presenta alta competencia; finalmente en la dimensión competencia técnica el 51,3% presenta alta competencia. Estos hallazgos discrepan con Yusely (2019) identificó un desempeño basado en competencias laborales, donde el 77% alto y el 13% aceptable. En cuanto a la competencia de conocimiento, el 82% alto y el 18% aceptable. Por otro lado, estos resultados afirma lo propuesto por Werther y Davis, (2008) la disponibilidad de oportunidades de desarrollo profesional, como programas de capacitación y actualización continua, puede influir en la competencia laboral. En base a ello, es importante considerar que cada situación es única y puede haber otros factores específicos relacionados con la industria, el entorno de trabajo y las características individuales de los empleados que también pueden influir en los resultados observados.

De acuerdo a la hipótesis general se identificó una correlación positiva baja entre ambas variables del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima ($p=0.009<0.05$). Estos hallazgos tienen parecido con la investigación de Castagnola et al., (2020) concluyó, que hay una sociedad entre la capacitación y la competencia laboral ($p=0,013<0,05$). Al respecto Delgado (2021), afirmó que la capacitación por sí sola no es el único factor determinante de la competencia laboral. Por ello, es importante tener en cuenta que existen otros componentes capaces de influir en la competencia laboral, en la expertiz laboral previa, el entorno de trabajo, la motivación y la actitud de los empleados, entre otros. Estos factores pueden interactuar de manera compleja y afectar la competencia laboral de manera independiente o en combinación con la capacitación.

Es posible que la capacitación proporcionada a los integrantes del área de rehabilitación física no esté lo suficientemente enfocada en las habilidades y conocimientos necesarios para mejorar significativamente su competencia laboral. Si la capacitación no aborda los desafíos y las situaciones reales que enfrenta el personal, es probable que no se traduzca en un aumento significativo en la competencia. Al respecto Honores et al., (2020) afirma lo planteado, cuando se encuentran resultados diferentes en la similitud que existe en la capacitación y competencia profesional de los colaboradores de un departamento, es importante examinar cuidadosamente las posibles explicaciones detrás de estas discrepancias. Por ello, la correlación positiva baja también puede sugerir que los efectos de la capacitación pueden no ser inmediatos y podrían requerir un seguimiento a largo plazo.

Respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo correlación alta y positiva entre la transmisión de información y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima ($p=0.016<0.05$). Al respecto Medina et al., (2021) en su estudio encontró resultados similares, En conclusión, se establece que la educación empresarial y las habilidades de gestión elementos esenciales para el progreso y el fortalecimiento del sector empresarial. Asimismo Cárdenas (2021) no se halló una concordancia significativa entre la dimensión transmisión de información y la competencia laboral ($p=0,081<0,05$). Por ello, es importante destacar que una

correlación alta no implica necesariamente una relación causal directa, y otros factores pueden influir en la competencia laboral de manera simultánea. Sin embargo, una comunicación efectiva y una transmisión adecuada de información son componentes clave para impulsar la competencia laboral en diversos contextos organizacionales.

Por otro lado, los resultados indican que la transmisión de información tiene un papel significativo en la competencia laboral del personal. Una comunicación efectiva y una transmisión fluida de información pueden mejorar en toma de decisiones importantes, la obtención de conocimientos y colaboración, lo que se traduce en un personal más competente y eficiente. Al respecto Bai et al., (2022) afirmo que las barreras en la transferencia de datos pueden obstaculizar el perfeccionamiento de competencias y limitar el rendimiento general del personal. Por ende, será necesario diseñar estrategias para elevar el nivel de comunicación en la transferencia de datos del entorno laboral para fomentar el crecimiento y desarrollo del equipo. Del mismo modo Podestá y Vigo (2019) resalto que la falta de retroalimentación o seguimiento adecuado sobre la información transmitida podría dificultar la comprensión y aplicación efectiva de esa información en el trabajo. Por ello, los resultados diferentes en la correlación en la transmisión de información y la aptitud profesional pueden deberse a una diversidad de componentes, en la que se incluye los datos beneficiosos, las percepciones, la cultura organizacional, las habilidades individuales y otros factores que influyen en la competencia laboral.

Asimismo la hipótesis específica 2 estableció que hay correlación positiva moderada entre desarrollo de habilidades y la competencia laboral del personal del área de rehabilitación física de un nosocomio de la ciudad de Lima ($p=0.009<0.05$). Estos hallazgos presentan similitud con el estudio de Muñoz et al., (2021), refleja que mientras mayor sea el desarrollo de habilidades mayor será la competencia laboral ($p=0,011<0,05$). Para, Lorenzo (2019) cuando se eleva la competencia laboral en los trabajadores públicos, se genera un incremento en la productividad laboral. Por ello, una correlación positiva moderada entre el desarrollo de habilidades y la competencia laboral sugiere que el desarrollo de habilidades tiene un impacto significativo pero no muy fuerte en la competencia laboral de los empleados. Para mejorar la competencia laboral,

es importante considerar el desarrollo de habilidades en combinación con otros factores relevantes para el desempeño laboral efectivo.

Al respecto Kyunga, (2021) afirma que la correlación moderada indica que cuando los empleados adquieren nuevas habilidades o mejoran sus habilidades existentes a través de programas de desarrollo, esto se refleja en un aumento moderado en su competencia laboral. Esto puede traducirse en una mayor eficiencia, calidad del trabajo y capacidad para enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva. Del mismo modo Mendoza (2023) resalta la importancia de mantener el desarrollo de habilidades como un proceso continuo en lugar de un evento único. Los empleados pueden necesitar refuerzo y actualización periódica de sus habilidades para mantener su competencia laboral en un entorno en constante cambio. Por ello, es importante tener en cuenta que la competencia laboral es un constructo multifacético influenciado por múltiples factores. La correlación positiva moderada con el desarrollo de habilidades sugiere que esta es una pieza importante del rompecabezas, pero otros factores como el ambiente de trabajo, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento también pueden contribuir a la competencia global del personal

No obstante la hipótesis específica 3, afirmó que existe correspondencia efectiva moderada entre el desarrollo o modificaciones de actitudes y la competencia laboral del personal del área de rehabilitación física de un nosocomio de la ciudad de Lima ($p=0.004<0.05$). Estos hallazgos discrepan con González (2020) las competencias laborales les permiten desempeñar sus funciones a la perfección. Al respecto Tarazona (2019) identificó que las actitudes del personal influyen en las competencias laborales ($p=0,000<0,05$). Sin embargo, es importante tener en cuenta que la competencia laboral también puede estar influenciada por otros factores, como el desarrollo de habilidades técnicas, la experiencia laboral previa y el apoyo organizacional.

Honores et al., (2020) en su teoría afirma que las actitudes de los empleados, como la motivación, la satisfacción laboral, la confianza y la disposición para aprender, pueden influir significativamente en su competencia laboral. Actitudes positivas hacia el trabajo y el desarrollo profesional pueden fomentar un mayor compromiso y esfuerzo para mejorar las habilidades y conocimientos necesarios para realizar eficazmente las tareas laborales. Del

mismo modo Barba, (2019) resalto que un ambiente laboral positivo y colaborativo puede facilitar la transmisión de conocimientos y experiencias entre colegas, lo que contribuye a la mejora de las habilidades y la competencia laboral de todo el equipo. Por ello, los resultados sobre el desarrollo o modificaciones de actitudes y su relación con la competencia laboral de los profesionales del área de rehabilitación física destacan la importancia de considerar el factor humano en el rendimiento laboral. Las actitudes pueden tener un efecto significativo en la mejora de la competencia y el desarrollo profesional. Por lo tanto, es esencial promover una cultura que apoye actitudes positivas y el aprendizaje continuo para alcanzar el máximo potencial de los profesionales e incrementar en la oferta de productos brindados.

Finalmente la hipótesis específica 4, establece una relación positiva alta entre desarrollo de conceptos y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima ($p=0.034<0.05$). Los resultados presentan similitud con el estudio de Velasquez (2021), el desarrollo de conceptos influye en la competencia laboral ($p=0,001<0,05$). Para, Fonseca et al., (2020) existe una relación estrecha entre el desarrollo de conceptos y la competencia laboral. A medida que los empleados adquieren nuevos conceptos, amplían su base de conocimientos y mejoran su comprensión de su área de trabajo. Sin embargo, es importante destacar que el desarrollo de conceptos por sí solo no garantiza automáticamente una competencia laboral efectiva. Además de adquirir nuevos conceptos, los empleados también necesitan desarrollar habilidades prácticas, habilidades interpersonales, capacidad de resolución de problemas y adaptabilidad para aplicar esos conceptos de manera efectiva en situaciones laborales reales.

Los resultados sugieren que existe una correlación positiva entre el desarrollo de conceptos y la competencia laboral. Para Kanapathipillai, (2021) cuando los empleados tienen un sólido conocimiento y comprensión de los conceptos relacionados con su campo de trabajo, es más probable que realicen sus tareas con mayor precisión y eficiencia. Por otro lado Delgado (2021) en su estudio resalta que los resultados podrían depender de la capacidad del personal para aplicar efectivamente los conceptos adquiridos en su trabajo diario. A veces, los empleados pueden recibir una formación adecuada, pero pueden enfrentar

dificultades para aplicar lo aprendido en situaciones reales. Del mismo Morita et al., (2019) afirma que si no hay un seguimiento adecuado después del desarrollo de conceptos, es difícil determinar si la capacitación ha llevado a una mejora real en la competencia laboral. Es importante proporcionar retroalimentación constante y evaluar el desempeño en el trabajo para medir el impacto del desarrollo de conceptos; cada persona puede tener una respuesta diferente al desarrollo de conceptos. Algunos empleados pueden ser más receptivos y aplicar lo aprendido rápidamente, mientras que otros pueden requerir más tiempo o apoyo adicional. Por ello, es importante considerar que el desarrollo de conceptos puede interactuar con otras habilidades y actitudes del personal. Por ejemplo, una actitud positiva hacia el aprendizaje y una buena comunicación pueden mejorar la capacidad de aplicar conceptos de manera efectiva en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación directa baja entre la capacitación y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

Segunda: Existe relación directa moderada entre la transmisión de información y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

Tercera: Existe relación directa moderada entre desarrollo de habilidades y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

Cuarta: Existe relación directa moderada entre desarrollo o modificaciones de actitudes y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

Quinta: Existe relación directa alta entre desarrollo de conceptos y la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los jefes de servicio del Hospital, se sugiere realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades de capacitación del personal del área de rehabilitación física. Identificar las brechas de conocimiento y habilidades existentes y determinar qué áreas requieren un enfoque de capacitación más sólido.

Segundo: Se sugiere a los directivos del Hospital, establecer programas y actividades que fomenten saberes continuos y la permuta de conocimientos entre los colaboradores. Esto puede incluir presentaciones, conferencias, talleres y grupos de estudio internos.

Tercero: Se sugiere a los directivos del nosocomio, establecer programas de mentoría y coaching donde empleados más experimentados y competentes puedan guiar y apoyar a aquellos que están desarrollando sus habilidades. Esto brinda oportunidades de aprendizaje práctico, retroalimentación y orientación individualizada

Cuarto: Al jefe de servicio, se sugiere fomentar un ambiente de trabajo positivo y respetuoso, donde se valore la diversidad, la colaboración y el trabajo en equipo. Crear un clima organizacional que promueva actitudes positivas y motivadoras.

Quinto: Se sugiere al jefe de servicio, promover la actualización continua de conocimientos y conceptos relevantes en medicina física y rehabilitación. Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mantenerse al día con las últimas investigaciones, avances y mejores prácticas en el campo.

VIII. Referencias

- Apolo-Pérez, K. L., Álvarez-Gavilanes, J. E., & Vicuña-Matute, W. G. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.419>
- Bai, J. (Jianqiu), Massa, M., Wan, C., & Wang, Y. (2022). Local Labor Market Competition and Capital Structure Decisions. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4123584>
- Bandura, A., & Walters, R. (1983). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad* (Ed. Alianza, Vol. 7).
- Barba Briceño, L. E. (2019). El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral, en una institución financiera. *Paidagogo*, 1(1). <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.9>
- Bermudez Bedoya, J. F., García Castro, L. I., Rivera Gonzalez, R., & Aristizábal Montes, M. (2022). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, 25. <https://doi.org/10.14482/zp.25.9787>
- Botero García, M., Arrieta Rodríguez, P. A., Mesa Vanegas, S. E., & Álvarez Atehortua, D. (2021). Análisis de competencias laborales en estudiantes y profesionales de mercadeo. *Revista CIES*, 12(1).
- Calvo Cascante, P. (2022). El desarrollo psicosocial y la gestión del talento humano. *Acta Académica*, 70.
- Cárdenas, C. (2021). *Capacitación y desempeño laboral de los funcionario del área operativa del BanEcuador, Guayaquil 2020*. [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58713/Cárdenas_MCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. diaz. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. *ICB Research Reports*, 9.
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., & Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 4(3), 80–89. <https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/122/330>
- Castillo, J., Díaz, A., Gort, L., & Cabrera, M. (2010). Ética y bioética en el

- desempeño de la enfermería. *Medimay*, 16(2).
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. In *Chiavenato, I.*
- Cho, M., & Levin, R. (2022). Implementación del plan de acción de recursos humanos en salud y la respuesta a la pandemia por la COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 46. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2022.52>
- Cruz, M. (2022). *La capacitación del personal y su influencia en el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Jaén* [Universidad Nacional de Cajamarca]. [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5543/Tesis Mistian Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5543/Tesis%20Mistian%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delgado, J. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades universitarias*. <https://generis-publishing.com/book.php?title=habilidades-gerenciales-y-desempeno-laboral-de-las-autoridades-universitarias>
- Dhoundiyal, A., & Mathur, D. (2022). Impact Of Training On Employee Satisfaction And Change Management: A Pragmatic Study With Special Reference To Employees Working In Luxury Hotels Of Mumbai. *PUSA Journal of Hospitality and Applied Sciences*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.48165/PJHAS.2022.8.1.1>
- Díaz, J. C. (2022). Gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaura. *Universidad César Vallejo*.
- Dodini, S., Løken, K. V., & Willén, A. (2022). The Effect of Labor Market Competition on Firms, Workers, and Communities. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4279300>
- Elsawy, O., & Radwan, H. (2022). Assessing the effectiveness of training and how it affects employee engagement in hotels: The mediating role of person-job fit. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 6(2).
- Fonseca Mendoza, A. L., Monterrosa López, N. J., & López Juvinao, D. D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1). <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.org.6>
- Franklin, E. (209 C.E.). *Organización de empresas* (3rd ed., Vol. 1). McGraw-Hill.

- <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/01/enrique-franklin-organizacion-de-empresas.pdf>
- González Caballero, J. (2020). A study of Occupational Health Nursing competencies and skills in Spain Correspondencia. *Arch Prev Riesgos Labor*, 23(1).
- González Caballero, J., & González Caballero, J. (2020). Estudio sobre las competencias profesionales de Enfermería del Trabajo en España. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 34–51. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.04>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. In *McGraw Hill Mexico* (McGraw Hill).
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Issue 1).
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Irigon, M., & Vargas, F. (2018). Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. In *Economipedia*.
- Kanapathipillai, K. (2021). The Impact of training and innovation on organizational performance in the hospitality industry in malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2), 2021. <https://doi.org/10.46827/EJHRMS.V5I2.1107>
- Kolb, D. (1985). Learning styles inventory Technical Manual. *The Power of the 2 2 Matrix*.
- Kyunga, N. (2021). The effect of on-the-job training and education level of employees on innovation in emerging markets. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc7010047>
- Lora Guzmán, H. S., Castilla Paternina, S., & Góez Flórez, M. (2020). La gestión

- por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Lorenzo, E. (2019). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima. *Tesis Para Optar El Grado Académico de Maestro*.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* (1st ed.). Días de Santos. https://www.google.com/search?q=Maslow+COMO+CITAR+EN+APA&sxsrf=APwXEdccNC30kDINp1Rv9wXE1bBQYFWIQ%3A1683236174548&ei=TiVUZPL_IJeR9u8PsMC6wAY&ved=0ahUKEwjy3oayz9z-AhWXiP0HHTCgDmgQ4dUDCA8&uact=5&oq=Maslow+COMO+CITAR+EN+APA&gs_lcp=Cgxnd3Mtd2l6LXNlcnAQAzIFCCEQoAEyBQghEKABMgUIIRCgAToKCAAQRxDWBBCwAzoKCAAQigUQsAMQQzoNCAAQ5AIQ1gQqsAMYAToPCC4QigUQyAMQsAMQQxgCOhIILhDUAhCKBRDIAxCwAxBDGAI6CwgAEIAEELEDEIMBOgclABCKBRBDOgUIABCABDoFCC4QgAQ6BggAEBYQHjoICAAQFhAeEA86CAgAEBYQHhAKSgQIQRgAUOwSWJonYKUoaAFwAXgAgAGFA4gBjyqSAQQzLTE2mAEOAEByAETwAEB2gEGCAEQARgJ2gEGCAIQARgl&scient=gws-wiz-serp
- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 10(6). <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narvárez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10). <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mendoza Robles, D. L. (2023). capacitación laboral como derecho humano. *Transdisciplinar. Revista de Ciencias Sociales Del CEH*, 2(4). <https://doi.org/10.29105/transdisciplinar2.4-48>
- Mertens, L. (2007). *La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). <https://www.researchgate.net/publication/44823504>
- Mertens, Leonard. (2000). La Gestión por competencia laboral en la empresa y

- la formación profesional. In *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura* (Issue May).
- MINSA. (2018). *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 -2021*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1226894/494020200811-2899800-mhk17c.pdf?v=1597184378>
- Morita Alexander, A., García Ramírez, M. T., & Escudero Nahón, A. (2019). Modelo de desarrollo de la competencia genérica de comunicación oral y escrita con TIC. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.553>
- Muñoz Sánchez, S. M., Vargas Mursulí, F. M., Miranda Lorenzo, Y. O., García, R. E., Muñoz Sánchez, S. M., Vargas Mursulí, F. M., Miranda Lorenzo, Y. O., & García, R. E. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 14(42), 23–42. <https://doi.org/10.35588/GPT.V14I42.5281>
- Negrón-González, A. M. (2020). Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales. *Sciences Holguín*, 26(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407002>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Formación y empresa: el entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva. *CINTERFOR*, 7(1), 343–354. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Otero, I., Cuadrado, D., & Martínez, A. (2020). Convergent and Predictive Validity of the Big Five Factors Assessed with Single Stimulus and Quasi-Ipsative Questionnaires. *Https://Journals.Copmadrid.Org/Jwop*, 36(3), 215–222. <https://doi.org/10.5093/JWOP2020A17>
- Pérez Espigares, P. (2018). “Ética de la investigación científica.” *Revista de Fomento Social*. <https://doi.org/10.32418/rfs.2018.289.1439>
- Piaget, J. (1950). *The psychology of intelligence*. . Routledge & Paul.
- Podesta, G., & Vigo, E. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24644>
- Rios Garcia, D. J., & Hernández Leal, A. (2022). Competencias laborales dentro

- de las agencias aduanales pre y post Covid 19. *Vinculatégica EFAN*, 8(4).
<https://doi.org/10.29105/vtga8.4-197>
- Santillán Marroquín, W. E., & Mera Manotoa, H. P. (2020). La capacitación como generador de valor empresarial. *Visionario Digital*, 4(3).
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v4i3.1269>
- Tarazona-Pimentel, T. H. (2019). Strengthening work skills and quality management of public services. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*, 5(2), 93–100. <https://orcid.org/0000-0002-6941-3271>
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien>
- Toledo Cuba, E. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. *Universidad César Vallejo*.
- Velasquez Mauricio, L. E. (2021). Competencias laborales del personal directivo y docentes y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde El Sur*, 13(1), 1–20. <https://doi.org/10.21142/des-1301-2021>
- Vílchez-Román, C., Rojas-Mendoza, A., Huapaya-Huapaya, A., Vílchez-Román, C., Rojas-Mendoza, A., & Huapaya-Huapaya, A. (2020). Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad. *Contaduría y Administración*, 65(1). <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2019.1790>
- Villacis Venegas, N. Y. (2021). La formación del Talento Humano y las Competencias Profesionales: Un nexo indisoluble para el éxito laboral. *ConcienciaDigital*, 4(3.1).
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i3.1.1812>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). Capacitación y desarrollo. In *En Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (pp. 252–280). McGrawHill. <http://www.losrecursoshumanos.com/capacitacion-buenas-practicas-preocupaciones-y-desafios.htm>.
- Yusely, K. (2019). Competencias laborales y evaluación del desempeño [Universidad Rafael Landívar]. In *Universidad Rafael Landívar* (Issue Estudio realizado con el personal de Autocentro Gutierrez, S.A.). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

Anexos

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación	La capacitación es un proceso de adquisición para la obtención de destrezas, saberes, talentos con el fin de repotenciar el desarrollo, competencialas personas en un ámbito laboral o profesional específico Mendoza (2023)	Se utilizó un instrumento compuesto por 20 ítems, considerando las dimensiones propuestas por Chiavenato (2011)..	Transmisión de información.	Contenido del programa Necesidades en capacitación Desconocimiento del colaborador Horas de capacitación	Ordinal Bajo 20 -46
			Desarrollo de habilidades	Habilidades blandas del trabajador Destrezas del colaborador Conocimientos del colaborador	Regular 47 – 73
			Desarrollo o modificación de actitudes	Actitudes negativas Motivación del personal Aceptación del personal	Alto 74 -100
			Desarrollo de conceptos	Capacidad de creación Comprensión de nuevas ideas Aplicación de conceptos	
Competencia laboral	Según Delgado (2021) las competencias laborales son un conjunto de comportamientos asociados al buen desenvolvimiento en el trabajo y de su organización ya que las competencias son los conocimientos necesarios para lograr la misión y metas productivas	Fue evaluado mediante un instrumento de 15 ítems, considerando las dimensiones propuestas por Mertens, (2007). Asimismo es de tipo Likert.	Competencia genérica	Conocimiento base Conocimiento técnico Conocimiento administrativo	Ordinal Mínimo 15 - 24
			Competencias especifica	Capacidad operativa Uso de medios y materiales Nivel de relaciones	Bueno 25 - 34
			Competencias técnica	Manejo de información Optimización de recursos Uso de tecnología	Alto 35 - 45

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN

Instrucción: A continuación, se encontrará con 20 preguntas relacionadas con el personal del departamento de medicina física y rehabilitación; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni el desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSION: TRANSMISION DE INFORMACIÓN		1	2	3	4	5
1	Cuando un colaborador desconoce ciertas funciones, recibe inducción o capacitación.					
2	La cantidad de horas asignadas a la capacitación permiten lograr un aprendizaje significativo en el personal.					
3	El departamento de recursos humanos ha identificado las necesidades en capacitación.					
4	El contenido del programa de capacitación se ajusta a sus necesidades.					
5	Recibe frecuentemente capacitación en su área de trabajo.					
DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES		1	2	3	4	5
6	Considera que las capacitaciones lo orientan a cumplir con sus tareas y metas laborales.					
7	Los conocimientos nuevos mejoran el desempeño en sus labores.					

8	Considera que después de una capacitación usted se siente con conocimiento suficiente para desarrollar sus funciones laborales.					
9	Considera que la capacitación mejora las destrezas del colaborador.					
10	Al finalizar una capacitación nota haber mejorado sus habilidades blandas para el desempeño de sus funciones.					
DIMENSION: DESARROLLO O MODIFICACIONES DE ACTITUDES		1	2	3	4	5
11	Se siente satisfecho por las capacitaciones recibidas					
12	Muestra aceptación a todos los programas de capacitación organizados por su institución.					
13	Lo motiva estar empoderado con los conocimientos recibidos como parte de la capacitación organizado por su institución					
14	Se siente motivado de asistir a las capacitaciones organizadas por su institución.					
15	Al final de un programa de capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor, descartando actitudes negativas hacia ellos.					
DIMENSION: DESARROLLO DE CONCEPTOS		1	2	3	4	5
16	La capacitación le ayuda a aplicar conceptos en el desarrollo de sus funciones laborales.					
17	La metodología usada en las capacitaciones se planifica correctamente.					
18	Después de una capacitación sus resultados en el trabajo son de mejor calidad.					
19	Las capacitaciones lo ayudan a comprender mejor sus funciones en el trabajo.					

20	Las capacitaciones contribuyen a incrementar su capacidad creativa en el trabajo.					
----	---	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

Instrucción: A continuación, se encontrará con 15 preguntas relacionadas con las competencias laborales del personal del departamento de medicina física y rehabilitación; lea detenidamente cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda

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

DIMENSION: COMPETENCIAS GENERICAS		1	2	3	4	5
1	Las funciones del personal de terapia física y rehabilitación es realizar una evaluación inicial y desarrolla planes de tratamiento individualizados para cada paciente.					
2	Realiza evaluaciones exhaustivas de los pacientes para determinar su estado físico, movilidad, fuerza, flexibilidad, equilibrio y habilidades funcionales.					
3	Es función educar a los pacientes y sus familias sobre la condición, el manejo de síntomas, la prevención de lesiones y estrategias para promover la autonomía					
4	Es responsabilidad mantener registros detallados de las evaluaciones, tratamientos y progresos de los pacientes.					
5	Realiza evaluaciones periódicas para monitorear el progreso del paciente.					
DIMENSION: COMPETENCIAS ESPECIFICA		1	2	3	4	5
6	Es función del personal establecer la confianza y apoyo del paciente					
7	Es tarea principal del personal de terapia física y rehabilitación evaluar factores de riesgo					

8	Es función del profesional el uso o preparación de Instrumentos, equipos, insumos y materiales					
9	Es función del personal establecer oportunidades para construir relaciones de trabajo positivas con otras personas					
10	Es función del personal establecer buenas relaciones interpersonales en base a ayudar a otras personas a sentirse valorizadas, apreciadas e incluidas					
DIMENSION: COMPETENCIAS TECNICA		1	2	3	4	5
11	El personal de terapia física y rehabilitación debe aprovechar los recursos disponibles (personas, procesos y equipos) para realizar eficazmente el trabajo					
12	El personal de terapia física y rehabilitación debe aplicar en el trabajo los conocimientos y habilidades adquiridos					
13	El personal de terapia física y rehabilitación debe asimilar y aplicar oportunamente nuevos aprendizajes para mejorar el desempeño de su trabajo					
14	El personal de terapia física y rehabilitación debe tener habilidades de organización, coordinación y supervisión					
15	El personal de terapia física y rehabilitación debe asegurar la disponibilidad oportuna de equipos y materiales necesarios para su trabajo.					

Anexo 3: validación de los instrumentos por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: COMPETENCIAS GENERICAS								
1	Las funciones del personal de terapia física y rehabilitación es realizar una evaluación inicial y desarrolla planes de tratamiento individualizados para cada paciente.	X		X		X		
2	Realiza evaluaciones exhaustivas de los pacientes para determinar su estado físico, movilidad, fuerza, flexibilidad, equilibrio y habilidades funcionales.	X		X		X		
3	Es función educar a los pacientes y sus familias sobre la condición, el manejo de síntomas, la prevención de lesiones y estrategias para promover la autonomía	X		X		X		
4	Es responsabilidad mantener registros detallados de las evaluaciones, tratamientos y progresos de los pacientes.	X		X		X		
5	Realiza evaluaciones periódicas para monitorear el progreso del paciente.	X		X		X		
DIMENSION: COMPETENCIAS ESPECIFICA								
6	Es función del personal establecer la confianza y apoyo del paciente	X		X		X		
7	Es tarea principal del personal de terapia física y rehabilitación evaluar factores de riesgo	X		X		X		
8	Es función del personal el uso o preparación de Instrumentos, equipos, insumos y materiales	X		X		X		
9	Es función del personal establecer oportunidades para construir relaciones de trabajo positivas con otras personas	X		X		X		

10	Es función del personal establecer buenas relaciones interpersonales en base a ayudar a otras personas a sentirse valorizadas, apreciadas e incluidas	X		X		X		
11	DIMENSION: COMPETENCIAS TECNICA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal de terapia física y rehabilitación debe aprovechar los recursos disponibles (personas, procesos y equipos) para realizar eficazmente el trabajo	X		X		X		
12	El personal de terapia física y rehabilitación debe aplicar en el trabajo los conocimientos y habilidades adquiridos	X		X		X		
13	El personal de terapia física y rehabilitación debe asimilar y aplicar oportunamente nuevos aprendizajes para mejorar el desempeño de su trabajo	X		X		X		
14	El personal de terapia física y rehabilitación debe tener habilidades de organización, coordinación y supervisión	X		X		X		
15	El personal de terapia física y rehabilitación debe asegurar la disponibilidad oportuna de equipos y materiales necesarios para su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Jaimes Sambrano Katherine Milagros.** **DNI: 44469323**

Especialidad del validador: **Dra. Ciencias de la Salud**

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

15 de mayo del 2023

C. Katherine Milagros Jaimes Sambrano
TECNÓLOGO MÉDICO
C.T.M. 7172

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: COMPETENCIAS GENERICAS							
1	Las funciones del personal de terapia física y rehabilitación es realizar una evaluación inicial y desarrolla planes de tratamiento individualizados para cada paciente.	X		X		X		
2	Realiza evaluaciones exhaustivas de los pacientes para determinar su estado físico, movilidad, fuerza, flexibilidad, equilibrio y habilidades funcionales.	X		X		X		
3	Es función educar a los pacientes y sus familias sobre la condición, el manejo de síntomas, la prevención de lesiones y estrategias para promover la autonomía	X		X		X		
4	Es responsabilidad mantener registros detallados de las evaluaciones, tratamientos y progresos de los pacientes.	X		X		X		
5	Realiza evaluaciones periódicas para monitorear el progreso del paciente.	X		X		X		
	DIMENSION: COMPETENCIAS ESPECIFICA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Es función del personal establecer la confianza y apoyo del paciente	X		X		X		
7	Es tarea principal del personal de terapia física y rehabilitación evaluar factores de riesgo	X		X		X		
8	Es función del personal el uso o preparación de Instrumentos, equipos, insumos y materiales	X		X		X		
9	Es función del personal establecer oportunidades para construir relaciones de trabajo positivas con otras personas	X		X		X		

10	Es función del personal establecer buenas relaciones interpersonales en base a ayudar a otras personas a sentirse valorizadas, apreciadas e incluidas	X		X		X		
11	DIMENSION: COMPETENCIAS TECNICA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal de terapia física y rehabilitación debe aprovechar los recursos disponibles (personas, procesos y equipos) para realizar eficazmente el trabajo	X		X		X		
12	El personal de terapia física y rehabilitación debe aplicar en el trabajo los conocimientos y habilidades adquiridos	X		X		X		
13	El personal de terapia física y rehabilitación debe asimilar y aplicar oportunamente nuevos aprendizajes para mejorar el desempeño de su trabajo	X		X		X		
14	El personal de terapia física y rehabilitación debe tener habilidades de organización, coordinación y supervisión	X		X		X		
15	El personal de terapia física y rehabilitación debe asegurar la disponibilidad oportuna de equipos y materiales necesarios para su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Ocaña Fernández Yolvi** **DNI: 40043433**

Especialidad del validador: **Dr. Educación**

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

15 de mayo del 2023



Yolvi Ocaña Fernández
Dr. en Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: COMPETENCIAS GENERICAS							
1	Las funciones del personal de terapia física y rehabilitación es realizar una evaluación inicial y desarrolla planes de tratamiento individualizados para cada paciente.	X		X		X		
2	Realiza evaluaciones exhaustivas de los pacientes para determinar su estado físico, movilidad, fuerza, flexibilidad, equilibrio y habilidades funcionales.	X		X		X		
3	Es función educar a los pacientes y sus familias sobre la condición, el manejo de síntomas, la prevención de lesiones y estrategias para promover la autonomía	X		X		X		
4	Es responsabilidad mantener registros detallados de las evaluaciones, tratamientos y progresos de los pacientes.	X		X		X		
5	Realiza evaluaciones periódicas para monitorear el progreso del paciente.	X		X		X		
	DIMENSION: COMPETENCIAS ESPECIFICA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Es función del personal establecer la confianza y apoyo del paciente	X		X		X		
7	Es tarea principal del personal de terapia física y rehabilitación evaluar factores de riesgo	X		X		X		
8	Es función del personal el uso o preparación de Instrumentos, equipos, insumos y materiales	X		X		X		
9	Es función del personal establecer oportunidades para construir relaciones de trabajo positivas con otras personas	X		X		X		

10	Es función del personal establecer buenas relaciones interpersonales en base a ayudar a otras personas a sentirse valorizadas, apreciadas e incluidas	X		X		X		
11	DIMENSION: COMPETENCIAS TECNICA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El personal de terapia física y rehabilitación debe aprovechar los recursos disponibles (personas, procesos y equipos) para realizar eficazmente el trabajo	X		X		X		
12	El personal de terapia física y rehabilitación debe aplicar en el trabajo los conocimientos y habilidades adquiridos	X		X		X		
13	El personal de terapia física y rehabilitación debe asimilar y aplicar oportunamente nuevos aprendizajes para mejorar el desempeño de su trabajo	X		X		X		
14	El personal de terapia física y rehabilitación debe tener habilidades de organización, coordinación y supervisión	X		X		X		
15	El personal de terapia física y rehabilitación debe asegurar la disponibilidad oportuna de equipos y materiales necesarios para su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Huamancuri Yin DNI: 45895190

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

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

15 de mayo del 2023



 MG. Flores Huamancuri Yin Mirvin

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: TRANSMISION DE INFORMACIÓN							
1	Cuando un colaborador desconoce ciertas funciones, recibe inducción o capacitación.	X		X		X		
2	La cantidad de horas asignadas a la capacitación permiten lograr un aprendizaje significativo en el personal.	X		X		X		
3	El departamento de recursos humanos ha identificado las necesidades en capacitación.	X		X		X		
4	El contenido del programa de capacitación se ajusta a sus necesidades.	X		X		X		
5	Recibe frecuentemente capacitación en su área de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que las capacitaciones lo orientan a cumplir con sus tareas y metas laborales.	X		X		X		
7	Los conocimientos nuevos mejoran el desempeño en sus labores.	X		X		X		
8	Considera que después de una capacitación usted se siente con conocimiento suficiente para desarrollar sus funciones laborales.	X		X		X		
9	Considera que la capacitación mejora las destrezas del colaborador.	X		X		X		
10	Al finalizar una capacitación nota haber mejorado sus habilidades blandas para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSION: DESARROLLO O MODIFICACIONES DE ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente satisfecho por las capacitaciones recibidas	X		X		X		
12	Muestra aceptación a todos los programas de capacitación organizados por su institución.	X		X		X		
13	Lo motiva estar empoderado con los conocimientos recibidos como parte de la capacitación organizado por su institución	X		X		X		

14	Se siente motivado de asistir a las capacitaciones organizadas por su institución.	X		X		X	
15	Al final de un programa de capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor, descartando actitudes negativas hacia ellos.	X		X		X	
	DIMENSION: DESARROLLO DE CONCEPTOS	Si	No	Si	No	Si	No
16	La capacitación le ayuda a aplicar conceptos en el desarrollo de sus funciones laborales.	X		X		X	
17	La metodología usada en las capacitaciones se planifica correctamente.	X		X		X	
18	Después de una capacitación sus resultados en el trabajo son de mejor calidad.	X		X		X	
19	Las capacitaciones lo ayudan a comprender mejor sus funciones en el trabajo.	X		X		X	
20	Las capacitaciones contribuyen a incrementar su capacidad creativa en el trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Jaimes Sambrano Katherine Milagros.** **DNI: 44469323**

Especialidad del validador: **Dra. Ciencias de la Salud**

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

15 de mayo del 2023


 Dr. Jaime Sambrano
 TÉCNICO MÉDICO
 C.T.M. 772

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: TRANSMISION DE INFORMACIÓN							
1	Cuando un colaborador desconoce ciertas funciones, recibe inducción o capacitación.	X		X		X		
2	La cantidad de horas asignadas a la capacitación permiten lograr un aprendizaje significativo en el personal.	X		X		X		
3	El departamento de recursos humanos ha identificado las necesidades en capacitación.	X		X		X		
4	El contenido del programa de capacitación se ajusta a sus necesidades.	X		X		X		
5	Recibe frecuentemente capacitación en su área de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que las capacitaciones lo orientan a cumplir con sus tareas y metas laborales.	X		X		X		
7	Los conocimientos nuevos mejoran el desempeño en sus labores.	X		X		X		
8	Considera que después de una capacitación usted se siente con conocimiento suficiente para desarrollar sus funciones laborales.	X		X		X		
9	Considera que la capacitación mejora las destrezas del colaborador.	X		X		X		
10	Al finalizar una capacitación nota haber mejorado sus habilidades blandas para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSION: DESARROLLO O MODIFICACIONES DE ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente satisfecho por las capacitaciones recibidas	X		X		X		
12	Muestra aceptación a todos los programas de capacitación organizados por su institución.	X		X		X		
13	Lo motiva estar empoderado con los conocimientos recibidos como parte de la capacitación organizado por su institución	X		X		X		

14	Se siente motivado de asistir a las capacitaciones organizadas por su institución.	X		X		X		
15	Al final de un programa de capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor, descartando actitudes negativas hacia ellos.	X		X		X		
DIMENSION: DESARROLLO DE CONCEPTOS		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La capacitación le ayuda a aplicar conceptos en el desarrollo de sus funciones laborales.	X		X		X		
17	La metodología usada en las capacitaciones se planifica correctamente.	X		X		X		
18	Después de una capacitación sus resultados en el trabajo son de mejor calidad.	X		X		X		
19	Las capacitaciones lo ayudan a comprender mejor sus funciones en el trabajo.	X		X		X		
20	Las capacitaciones contribuyen a incrementar su capacidad creativa en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguno _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Ocaña Fernández Yolvi** **DNI: 40043433**

Especialidad del validador: **Dr. Educación**

15 de mayo del 2023

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



Yolvi Ocaña Fernández
Dr. en Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: TRANSMISION DE INFORMACIÓN							
1	Cuando un colaborador desconoce ciertas funciones, recibe inducción o capacitación.	X		X		X		
2	La cantidad de horas asignadas a la capacitación permiten lograr un aprendizaje significativo en el personal.	X		X		X		
3	El departamento de recursos humanos ha identificado las necesidades en capacitación.	X		X		X		
4	El contenido del programa de capacitación se ajusta a sus necesidades.	X		X		X		
5	Recibe frecuentemente capacitación en su área de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que las capacitaciones lo orientan a cumplir con sus tareas y metas laborales.	X		X		X		
7	Los conocimientos nuevos mejoran el desempeño en sus labores.	X		X		X		
8	Considera que después de una capacitación usted se siente con conocimiento suficiente para desarrollar sus funciones laborales.	X		X		X		
9	Considera que la capacitación mejora las destrezas del colaborador.	X		X		X		
10	Al finalizar una capacitación nota haber mejorado sus habilidades blandas para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSION: DESARROLLO O MODIFICACIONES DE ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente satisfecho por las capacitaciones recibidas	X		X		X		
12	Muestra aceptación a todos los programas de capacitación organizados por su institución.	X		X		X		
13	Lo motiva estar empoderado con los conocimientos recibidos como parte de la capacitación organizado por su institución	X		X		X		

14	Se siente motivado de asistir a las capacitaciones organizadas por su institución.	X		X		X	
15	Al final de un programa de capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor, descartando actitudes negativas hacia ellos.	X		X		X	
	DIMENSION: DESARROLLO DE CONCEPTOS	Si	No	Si	No	Si	No
16	La capacitación le ayuda a aplicar conceptos en el desarrollo de sus funciones laborales.	X		X		X	
17	La metodología usada en las capacitaciones se planifica correctamente.	X		X		X	
18	Después de una capacitación sus resultados en el trabajo son de mejor calidad.	X		X		X	
19	Las capacitaciones lo ayudan a comprender mejor sus funciones en el trabajo.	X		X		X	
20	Las capacitaciones contribuyen a incrementar su capacidad creativa en el trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Huamancuri Yin DNI: 45895190

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

***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

15 de mayo del 2023



MG. Flores Huamancuri Yin Hirvin

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del cuestionario de capacitación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	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	52,2500	117,355	,491	,795
P2	50,2500	101,355	,745	,769
P3	51,5500	110,471	,687	,782
P4	50,3500	100,450	,697	,770
P5	51,5000	112,263	,414	,791
P6	49,2000	120,168	,113	,804
P7	51,6500	133,082	-,665	,828
P8	51,6000	104,568	,627	,777
P9	50,5500	108,050	,517	,784
P10	51,0000	111,789	,355	,794
P11	50,0000	107,895	,513	,784

P12	51,4000	113,095	,405	,792
P13	50,4000	115,200	,119	,815
P14	51,6500	107,397	,485	,786
P15	50,6000	114,358	,220	,803
P16	51,0000	106,737	,451	,788
P17	50,3000	98,853	,640	,772
P18	51,1000	112,305	,334	,795
P19	49,8500	118,766	,088	,809
P20	51,2500	121,461	,013	,809

Confiabilidad del cuestionario de competencia laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
Total		20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,868	15

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	35,6000	100,463	,664	,856
P2	34,5500	106,155	,348	,866
P3	34,7500	87,987	,879	,838
P4	34,6000	90,358	,773	,845
P5	35,2000	101,116	,533	,859
P6	33,5500	98,682	,563	,857
P7	34,5500	103,945	,381	,865
P8	35,2000	97,011	,537	,858
P9	34,3500	97,187	,527	,859
P10	34,7500	101,355	,434	,863

P11	33,9000	101,147	,392	,865
P12	34,8000	104,905	,395	,865
P13	34,5000	93,526	,480	,864
P14	35,3500	97,924	,476	,862
P15	34,4500	97,313	,429	,865

Anexo 5: Consentimiento informado

Capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima

Investigadora: Mendoza Barzola, Yelitza

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.” cuyo objetivo es determinar de qué manera la capacitación se relaciona con la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima. Esta investigación proporciona una base sólida para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la gestión del talento y la formación de los recursos humanos en las organizaciones. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado de la carrera profesional Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la universidad César Vallejo del campus Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.”
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en las instalaciones de un hospital de Lima.
- Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Mendoza Barzola, Yelitza; email: yelim@outlook.com y Docente asesora Dra. Palomino Tarazona, María Rosario

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación en la competencia laboral del personal del departamento de medicina física y rehabilitación de un Hospital de Lima.", cuyo autor es MENDOZA BARZOLA YELITZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO DNI: 06835253 ORCID: 0000-0002-3833-7077	Firmado electrónicamente por: MPALOMINOTA el 03-08-2023 14:23:19

Código documento Trilce: TRI - 0637808