



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias
laborales en una unidad de gestión educativa local,
Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lopez Gutierrez, Yeny (ORCID: 0000-0002-6623-4921)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (ORCID: 0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con todo mi amor y cariño a mi esposo Elmer y mis queridos hijos Diego, Shaden y Sheccyd que son mi fuente de inspiración; por su amor incondicional, por su gran apoyo, siendo mi fortaleza y porque creyeron en mi capacidad. Siendo mi motivación constante para superarme diaria e incesantemente, para así juntos lograr nuestras metas a futuro.

Yeny.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios por sobre todas las cosas, por ayudarme a cumplir mis metas, proyectos y estar presente siempre en mi vida.

A mis amados padres, la gratitud eterna a mi madre Enriqueta, que siempre estuvo para mí, apoyándome a concluir mis metas, una mujer digna de admiración y respeto; a mi querido padre Víctor un hombre de honor y valores que desde el cielo siempre cuida de mí y de mi familia.

Un agradecimiento especial a mi asesora Dra. Silvia del Pilar Alza Salvatierra, quien impartió todo su profesionalismo y conocimiento para poder concretizar satisfactoriamente mi tesis, lo que me inspira aún más a ser una mejor profesional.

Agradecer también al personal docente de la Ugel Cusco, por apoyarme, ya que tuve la oportunidad de conocer a buenas personas que me alentaron a seguir adelante.

Yeny.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable gestión de las capacitaciones y sus dimensiones	20
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable desarrollo de las capacidades laborales y sus dimensiones	21
Tabla 3 Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la gestión de capacitación en el desarrollo de las competencias laborales	21
Tabla 4 Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la planificación de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales	22
Tabla 5 Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la ejecución de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales	23
Tabla 6 Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la evaluación de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales	23
Tabla 7 Operacionalización de la variable gestión de la capacitación	38
Tabla 8 Operacionalización de la variable desarrollo de las competencias laborales	38
Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad gestión de las capacitaciones	56
Tabla 10 Estadísticas de fiabilidad desarrollo de las competencias laborales	57

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño	16

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021.

La investigación fue de tipo básica, descriptiva - explicativa. La población estuvo conformada por los trabajadores de una unidad de gestión local. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, para la recolección de información de la variable gestión de la capacitación se elaboró un cuestionario con 20 ítems; y para medir la variable desarrollo de las competencias laborales se elaboró un cuestionario con 22 ítems, y se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos.

Los resultados de la investigación determinaron que la variable gestión de la capacitación influye significativamente en la variable desarrollo de las competencias laborales, con un Chi cuadrado de 50.540. Concluye que, la variable gestión de la capacitación produce una variación del 48.9% en la variable desarrollo de las competencias laborales.

Palabras clave: Capacitación, competencias laborales, desarrollo de competencias laborales.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the influence of the management of training in the development of labor competencies of the staff of a local educational management unit in Cusco, 2021.

The research was basic, descriptive - explanatory. The population was made up of workers from a local management unit. The sample consisted of 100 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. For the collection of information on the training management variable, a questionnaire with 20 items was elaborated; and to measure the variable development of labor competencies, a questionnaire with 22 items was elaborated, and the statistical software SPSS version 25 was used to process the data.

The research results determined that the training management variable significantly influences the development of work skills variable, with a Chi square of 50,540. Likewise, the variable management of training produces a variation of 48.9% in the variable development of labor competencies.

Keywords: Training, work skills, development of labor competencies.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro actual ámbito social, la formación es uno de los principales fundamentos y métodos, con el objetivo de mejorar la competitividad activa del ámbito empresarial y potenciar la persistencia de la organización respondiendo a los desafíos actuales que traen consigo la transición a la integración global. Al mismo tiempo, debe ajustarse permanentemente de acuerdo con los talentos disponibles en el proceso de producción (Terziev *et al.*, 2017). Por tanto, en un determinado campo profesional, la habilidad del individuo determina su capacidad de producción en términos de habilidad real y habilidad probada (Salgado-Cruz *et al.*, 2017)

También, es destacable que la gestión de la capacitación es un tedioso procedimiento, que en la actualidad es producto de la diversidad de las ciencias aplicadas a la comunicación, la información y la producción, además de los cambios en la estructura organizativa del trabajo y los diversos servicios formativos que se brindan (Santos, 2017; Khan y Abdullah, 2019). Asimismo, la gestión de la capacitación puede ser un proceso útil, por complejo que sea, porque permite reconocer y potenciar las habilidades de los empleados a fin de ayudarles a adquirir nueva información, obtener un sentimiento de autodesarrollo y obtener recursos humanos beneficiosos para la empresa (Karanikola *et al.*, 2018).

Además, cabe mencionar que la gestión de la capacitación puede identificar el progreso de cada colaborador y definir la brecha entre su desempeño real y el desempeño esperado; a través de la mejor capacitación, es más fácil tomar las mejores decisiones (reducir o eliminar estas brechas). Es obvio que se precisa una administración correcta, en la que se relacione el rumbo del proceso de cambio, así como la adhesión horizontal entre los diferentes elementos relacionados (Grosemans y De Cuyper, 2021).

Varias empresas conciben las habilidades profesionales como un conjunto de inteligencia, experiencia, don y rasgos personales, habilidades que se aplican y prueban en el trabajo y las actividades cotidianas y tienen un impacto positivo y beneficioso en la realización de los objetivos organizacionales (Scott, 2017). En tal aspecto, Sánchez y Arévalo (2016) afirman que los colaboradores son el recurso máspreciado para una empresa, porque es el motor de todo procedimiento y puede estimular la vitalidad de la organización. Se puede decir que los empleados

provocarán el fracaso o el éxito de cualquier organización, dependiendo de su capacidad y conocimiento en la empresa. Por tanto, es cierto que los directivos deben implementar un plan para mejorar las competencias de sus equipos de trabajo, mejorar sus logros laborales o fortalecer la información adquirida en el campo de la práctica (Hernández y Gato, 2015). De acuerdo con Alm News (2019) en América Latina las empresas están formadas por muchos colaboradores, por lo que el desafío es que no importa dónde se encuentren igual se les hace llegar cada capacitación a su lugar de residencia. Además, enfatiza la importancia de que los empleados adquieran los conocimientos más recientes para poder resolver de forma precisa y adecuada situaciones laborales específicas.

Sin embargo, en Perú, si bien la empresa realiza actividades para reforzar la escasez de personal, existen muy pocas tareas de formación de personal, porque no todas las organizaciones cuentan con un modelo de formación de personal. Por tanto, la gestión de la formación del desarrollo de los empleados es insuficiente para producir el compromiso y la productividad esperados. Por lo tanto, en respuesta a los desafíos en el proceso de capacitación en Perú, es sustancial fomentar las competencias laborales de los colaboradores para que cada rol se pueda desempeñar de manera fluida y adecuada en puestos de liderazgo. En este sentido, se espera que una adecuada gestión de la formación esté asociada al desarrollo de las competencias laborales del personal para asegurar la efectividad de la organización.

En relación a ello, la Administración Nacional del Servicio Civil-SERVIR (2016) comentó que la formación es un procedimiento que consta de tres fases, es decir que cada organización determina y define que capacitación precisa de acuerdo a sus metas establecidas en el Plan Operativo Anual (POA); estas acciones serán cotizadas y ordenadas en el orden del año de gestión, el cual es diferente al sector privado, el cual se puede realizar de manera continua, programación y diagnóstico basado sobre la situación productiva, tratando de mejorar el desempeño, las habilidades y los conocimientos personales a través de brechas e indicadores. Finalmente, debe ajustarse según la ubicación del individuo y los objetivos estratégicos de la organización; también se debe ajustar la

capacitación planificada para que goce de una buena organización y beneficie a la organización de manera específica y polivalente.

La Dirección de Gestión Educativa es una entidad educativa descentralizada de la región de Cusco, responsable de implementar y monitorear el cumplimiento de la política nacional de formación docente, sin embargo, uno de sus defectos es la carencia de un examen completo de la eficacia, eficiencia e importancia de la educación. Las actividades formativas y su repercusión en toda la organización educativa y en toda la comunidad. Además, existen deficiencias en la realización de habilidades generales, y también existen deficiencias en el desarrollo y promoción de habilidades relacionadas con sus puestos específicos en la educación. Actitudes y habilidades emocionales reflejadas en conductas adecuadas, como la comunicación informal en la enseñanza, en ausencia de discreción, la cordialidad y gentileza, etc. Otro defecto de los proyectos de formación a nivel regional es la ausencia de una diagnosis circunstancial completa de las realidades de los distintos centros educativos. Ante esta situación, las organizaciones educativas deben enfocar sus empeños y programas de actividades inmediatos en examinar y medir la eficacia y eficiencia de los planes de formación con la intención de mejorar las habilidades de los empleados para asegurar el mejor desempeño de los centros educativos a nivel regional.

Por tal motivo, es necesario responder la incógnita de estudio: ¿Cómo la gestión de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales de los colaboradores en una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021? Las preguntas específicas formuladas fueron: a) ¿De qué manera la planificación de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?, b) ¿De qué manera la ejecución de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?, y c) ¿De qué manera la evaluación de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?

El trabajo se justifica por la siguiente razón: Justificación social, porque el estudio es relevante, dado que actualmente que el todo el sistema peruano han emprendido la modernización del país. En este sentido, la búsqueda del desarrollo

profesional es a través de una gestión centrada en las capacidades y en los resultados, por lo que se espera que todas las personas que se dedican a los servicios de gestión pública mejoren sus competencias laborales para lograr la calidad del servicio. Otro punto fundamental es que las unidades de gestión local pueden posicionarse en el contexto de la gestión pública de manera favorable y contar con suficientes recursos humanos, lo cual es completamente conveniente porque los trabajadores son los responsables de funciones específicas, cuya ejecución de la misma incide en el desempeño de la entidad. Asumiendo que los factores humanos son los recursos internos básicos en cualquier organización, es igualmente importante describir y determinar las capacidades y el desarrollo de las competencias laborales que poseen los empleados para promover su desarrollo.

Para dar respuesta a las interrogantes, se plantea el objetivo general de la investigación: Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021. Los objetivos específicos son: a) Determinar la influencia de la planificación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?, b) Determinar la influencia de la ejecución de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?, y c) Determinar la influencia de la evaluación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021.

La hipótesis general por comprobar es: La gestión de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021. Las hipótesis específicas en torno a las dimensiones de la variable son: a) La planificación de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021, b) La ejecución de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021, y c) La evaluación de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, se consideró La investigación de Púm (2018) tuvo como objetivo establecer la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal. La investigación se desarrolló en un diseño de tipo descriptivo, método cuantitativo el cual que utilizó una muestra de 22 trabajadores y se les aplicó un cuestionario para recolectar información y poder determinar competencias laborales. Los resultados muestran que el 79% de los encuestados tiene un nivel regular de desarrollo de competencias laborales. La conclusión del estudio es que la mayoría de los trabajadores muestran regulares habilidades especiales, siendo necesario desarrollar e implementar un plan de capacitación relacionado con las habilidades laborales, a través del cual los empleados puedan comprender las habilidades laborales que poseen.

Por su parte Carmona (2016) en su indagación para determinar las competencias laborales que poseen los trabajadores, desde una visión cuantitativa, con diseño no experimental, transversal, descriptivo; utilizó una muestra conformada por 66 empleados, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Los resultados mostraron que el nivel de competencia laboral de los entrevistados era aceptable en un 69%. Las conclusiones del estudio pueden determinar que la organización tiene un nivel aceptable de capacidad laboral; además, específicamente, el nivel de liderazgo y habilidades de desarrollo de los empleados es bajo, por el contrario, el nivel de capacidad de toma de decisiones y comunicación es alto.

Asimismo Herrera (2015) en su indagación sobre competencias laborales en una agencia en Guatemala, estudio de tipo descriptivo, tuvo como objetivo principal determinar las competencias laborales que poseen los trabajadores, se trabajó con una muestra de 25 individuos. Se aplicó un cuestionario de tipo Likert. Los resultados que se obtuvieron responden al objetivo planteado en la investigación, pues se demostró que los colaboradores poseen las competencias laborales desarrolladas y aplicadas en los parámetros altos, lo cual se refleja en la productividad de la empresa. La puntuación más alta es el indicador Ser, que cubre la actitud de los empleados para realizar las tareas que se les encomiendan; la puntuación más baja se obtiene a través de conocimientos, que incluye todos los

conocimientos que debe tener el vendedor para realizar sus funciones. Dado que los tres indicadores se encuentran en el rango alto de ponderaciones, no hay una diferencia significativa en los resultados, deduciendo que la existencia, el saber y el hacer se encuentran en un alto nivel, lo que indica el conocimiento, actitud, habilidad y nivel de destreza del sujeto evaluado.

Entre los antecedentes nacionales se encontró una investigación realizada por Vásquez (2020) cuya finalidad fue establecer la influencia de la formación profesional y el desarrollo de competencias. Corresponde al tipo descriptivo explicativo, causal; descriptivo. Se han utilizado tres cuestionarios para recopilar datos para cada variable de investigación y se han utilizado estadísticas descriptivas. Los resultados muestran que 25% de ellos tienen un nivel de formación laboral normal y un buen nivel de desarrollo de habilidades específicas, mientras que 15% de ellos tienen una buena formación laboral y un alto nivel de desarrollo de habilidades. También se puede observar que el estadístico Tau de Kendall es $\tau = 0.078$, y el nivel de significancia es mayor al 5% ($P = 0.717 > 0.05$); indica que la formación vocacional no afectará el desarrollo de habilidades específicas. De manera similar, el estadístico Tau-b de Kendall es $\tau = 0.134$, y el nivel de significancia es mayor al 5% ($P = 0.492 > 0.05$); indica que la capacitación laboral no afectará el desarrollo de las habilidades técnicas de los empleados.

En el trabajo realizado por Astocondor (2019) cuya finalidad fue explicar la influencia de los programas nacionales de formación y capacitación en las competencias y desempeño. Trabajó con el método cuantitativo, básico, explicativo, no-experimental, la población estuvo conformada por 230 personas, se aplicó un cuestionario como instrumento de investigación. Los resultados obtenidos muestran que, de acuerdo con las opiniones de los entrevistados, dijeron que el programa nacional de capacitación los calificó como bajo, representando el 28,9%, el 60,2% de ellos se consideró medio y el 10,9% de ellos se consideró medio. Los resultados de competencia muestran que el 11,4% de las personas están en un nivel bajo, el 71,6% en un nivel medio y el 16,9% en un nivel alto. Según la estimación pseudocuadrada de Nagelkerke del 65,1%, el resultado de la inferencia muestra que el programa nacional de educación y formación tiene un impacto en la capacidad y el rendimiento. = 0,651.

Por otro lado, Flores y Rodrigo (2018) desarrollaron un programa de capacitación para la mejora de competencias laborales, donde se muestreó a 80 trabajadores. Los resultados indicaron que el valor de "Sig" es 0.00, es menor que 0.05, lo que quiere decir que existe una influencia del 100% entre el plan de formación y el trabajo del empleado. Concluyendo que los hechos han demostrado que los trabajadores y su proactividad son las competencias más desarrollada, y son aptos para crear oportunidades y mejorar resultados.

En la tesis de Epiquén *et al.* (2018) sobre gestión de capacitación para lograr competencias laborales, estudio de tipo aplicada, cuantitativo, pre experimental, trabajó con 29 personas. Se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario. Los resultados evidenciaron que la gestión de la capacitación influye favorable y significativamente en el logro de competencias laborales, con p-valor de 0,05 lo que expresa una mejora significativa en las competencias laborales como efecto de la gestión de la capacitación.

El objetivo de la investigación de Espinoza (2018) fue determinar cómo las habilidades profesionales y personales afectan la gestión escolar. El método es cuantitativo y el método utilizado es el tipo básico de deducción hipotética, con un diseño transversal no experimental, la muestra es no probabilística, trabajó con 56 personas. Los resultados muestran que el nivel de significancia de la variable es 0.01, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a . Las habilidades profesionales y personales de los directivos tienen un impacto positivo en la gestión escolar. La conclusión muestra que las variables como las habilidades profesionales y las habilidades personales tienen una gran influencia en la gestión educativa.

A su vez Flores (2017) en su tesis sobre la evaluación de competencias genéricas de los trabajadores de una Ugel, cuyo propósito fue determinar el nivel de desarrollo de competencia laboral, trabajo con una población estadística de 47 colaboradores, la indagación fue descriptiva no experimental. Siendo el resultado que el 72% de los empleados se encuentra en el nivel bajo, con respecto al desarrollo de sus competencias. Concluyendo que estos colaboradores no están preparados para desempeñar sus funciones con éxito porque tienen muchas deficiencias en las competencias generales por tanto, es necesario tomar medidas

correctoras para desarrollar las habilidades de los colaboradores de esta organización pública.

En la indagación de Llatas (2017) sobre la influencia de la gestión por competencia en el clima laboral, estudio de tipo cuantitativo, correlacional causal, con una población de 150 individuos, trabajó con la encuesta y un cuestionario, sus resultados indicaron que la prueba estadística de Somers, indico que la significación de 0.001, por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que la gestión por competencias influye significativamente en el clima organizacional. Se concluye que este personal tiene la capacidad necesaria para realizar su trabajo, pero hasta el momento, no han recibido capacitación en la institución; pero si lo hacen ellos mismos; por otra parte los directivos mantienen un escaso ambiente organizacional y poca capacidad de liderazgo, además de los conflictos que a menudo ocurren entre gerentes y empleados, están sujetos a un control considerable y poca presión sobre el valor que dan como seres humanos.

El análisis de las bases teóricas del desarrollo humano en el campo laboral ha determinado la veracidad de su comprensión, madurez laboral y capacidad. Teniendo en cuenta la alta complejidad de las condiciones humanas y de las condiciones laborales, estos aspectos son discutidos desde diversas disciplinas científicas. El proceso en el campo laboral, que se adelanta en diferentes condiciones, porque la gente todavía tiene un hecho inexplicable de que la gente puede motivarse de esta forma y alcanzar un nivel de producción superior. Al respecto, la propuesta reformulada de gestión del talento de Chiavenato (2009) toma la formación continua o en el puesto de trabajo como una forma de mejorar el desempeño del personal, considerando que los conocimientos básicos adquiridos en su formación inicial no están relacionados. Se han adoptado diversas estrategias para potenciar las funciones de los empleados, por lo que se han citado teorías que inciden en este aspecto.

El estudio se fundamente en la Teoría general de sistemas, desarrollada por Bertalanffy en 1954 quien plantea que los comportamientos generados al interior de las organizaciones se transforman en aspectos del trabajo de las personas, por lo que se considera que la estructura de cada organización la desarrollan los humanos. El espacio de gestión más grande, especialmente en términos de

desarrollo de la capacidad del personal, porque sin estas habilidades se puede lograr la producción, y es casi imposible completarla o modificarla de acuerdo con el costo y el tiempo destinado a ser producido.

Cabe señalar que Porter (2012) insistió en la ventaja competitiva que la competencia de los trabajadores depende de las condiciones para inducir el desarrollo de habilidades, porque enseñan cómo orientar el razonamiento y hacer sus propios planes determinando el nivel de logro en la organización. De esta forma, la teoría organizacional en empresas competitivas también incluye la formación en el puesto de trabajo como componente esencial, por lo que las acciones formativas pueden traducirse como base para un concepto específico de las competencias innatas de todos los trabajadores. Según la definición de Parra y Rodríguez (2015) la variable de gestión de la capacitación son estrategias que utilizan las empresas para posibilitar que los gastos adquieran las cualidades y destrezas imprescindibles a fin de lograr un mejor rendimiento en puestos que promueven el aprendizaje de los empleados; a diferencia de la formación, el cual está dirigida a personas de la empresa proporcionando conceptos, herramientas y técnicas específicas para mejorar e intervenir en los procedimientos organizacionales.

Por su parte, la Servir (2016) señaló que la formación es el contenido básico de la reforma del servicio civil, orientada a mejorar el desempeño de los socios nacionales para brindar servicios inconmensurables a la sociedad; además, enriquece y potencia el conocimiento y competencias de los funcionarios públicos lograron el cumplimiento exitoso de los objetivos organizacionales.

La Organización Mundial de la Salud-OMS (2016) señaló que la formación es estratégica debido al desarrollo de la educación, a través de esta formación, los empleados pueden adaptar y ampliar los conocimientos relacionados con el trabajo, generando valor agregado en la gestión, requiriendo un programa de capacitación para responder a los requerimientos de trabajadores competentes y motivados, beneficiando así a la institución. Según la definición de Moreno *et al.* (2016) hace referencia a la estrategia utilizada para orientar a las personas en la organización, su capacidad para realizar su trabajo, etc. Asimismo, Pérez y Miranda (2016) sostienen que la formación se conforma por una serie de actividades de progreso

ejecutadas en las organizaciones profesionales, encaminadas a optimizar las discusiones, las actitudes de reconocimiento y una óptima presencia laboral, que trabajan día a día para hacer mayores aportes y lograr resultados o valor. Por otro lado, el concepto de gestión se define de acuerdo con Malek *et al.* (2018) como la acción principal de cada miembro de una organización apoyando un propósito colectivo mediante la determinación de políticas, normas, reglamentos y regulaciones, con la meta de una dedicación continua, se mejorará la estructura de administración de la calidad. El Minsa (2018) señaló que el país cuenta con normativas para formular lineamientos de capacitación adecuados, lo que plantea un desafío para la capacitación de gerentes a nivel nacional, regional y regional. Local; su objetivo es asegurar que las acciones de desarrollo de competencias del personal se lleven a cabo de manera eficiente, de alta calidad, justa y transcultural, y tengan un impacto en la calidad de la atención.

Sobre este asunto, Parra y Rodríguez (2015); Pérez y Miranda (2016) consideran que la formación es esencial ya que el desarrollo de planes de formación incorpora a la empresa como base para su desempeño y capacidad competitiva. También, se trata de un esfuerzo fructuoso a futuro que beneficia tanto a la organización como a los empleados. Al formular un plan de capacitación, se debe redactar un documento, y el departamento competente de la organización debe aceptar el documento al fin de brindar protección y estabilidad para la capacitación de los colaboradores; la planificación tendría que estar registrado dentro de la estrategia organizacional y debe entender: Es importante recordar que la capacitación debe verse como una inversión, no como un gasto, porque es menos rentable para las organizaciones contratar profesionales cualificados para poder brindar una formación oportuna a los empleados existentes de la empresa. De igual forma, cabe recordar que, en una visión financiera, la formación tiene como finalidad adoctrinar a los empleados para que puedan realizar los procedimientos esperados adecuados, corregir errores previos que se hayan producido en el proceso, y resolver así las pérdidas económicas.

Asimismo, Sabuncua y Karacaya (2016) enfatizaron que el impacto de la experiencia en la administración del talento se deriva de la realidad de que los colaboradores talentosos necesitan poseer habilidades tácticas que puedan

mejorar el desempeño, la efectividad y el estatus laboral de empresas y organizaciones en diversas industrias. Por su parte, Oke (2015) señaló que la correcta administración del talento humano es la base de cada asociación humana. En consecuencia, la mejora de toda empresa está sujeta a la administración eficaz del personal. La gestión de personal requiere tiempo y motivación para evitar escaseces y excedentes, y para garantizar la solidez y sustentabilidad de la asociación. De acuerdo con la investigación de Parra y Rodríguez (2015) la globalización es, día a día, un elemento más decisivo por los requerimientos de competitividad y la formulación de estrategias basadas en el grado de competición exterior. Es un factor principal, y la formación es considerada como un método competitivo para generar ventaja competitiva.

De acuerdo con Servir (2016) existen tres dimensiones en las variables de gestión de la formación, como se describe a continuación. a) Dimensiones de planificación: fase en la que la organización determina sus necesidades y proporciona cognición y habilidades para salvar las fisuras presentes. b) Dimensiones de ejecución: dónde, a través de la elaboración y concertación de ayudas formativas u otros convenios, se formulan estrategias y se realiza la formación continua de forma directa. c) Dimensión de evaluación: es en esta etapa donde se analiza la eficacia y eficiencia de la capacitación, la etapa de implementación de los mecanismos y medios de evaluación de la capacitación. Se mencionará la importancia de la administración de la formación para la empresa.

Respecto a la variable desarrollo de las competencias laborales sustentada por Chiavenato (2009) las competencias son el principal atributo personal para realizar acciones y distinguir los roles de los individuos. Cuando los empleados tengan altas competencias, mostrarán en ellos las destrezas que desean para efectuar las labores fijadas. De acuerdo con Montes *et al.* (2016) señalaron que el desarrollo de competencias es beneficioso si se puede lograr un procedimiento de enseñanza que permita y promueva el autodidactismo. De esta forma, además puede crear su propia distribución de generación de comprensión, vinculando el viejo y nuevo conocimiento, implicando la correcta aplicación de situaciones y acciones de aprendizaje conjuntas o trabajando en equipo. En este aspecto, Coste *et al.* (2019) creen que la capacidad para el trabajo es una práctica eficaz para

entrenar para cultivar el sentido de responsabilidad. Esto no es solo conocimiento técnico, sino pura tecnología patentada.

Por su parte Alles (2012) precisa que el desarrollo por competencias laborales es un procedimiento para mantener la coherencia de los empleados para lograr los objetivos estratégicos de la empresa. Es un modelo de gestión que permite a todos los empleados de la organización, desde el primero, el gerente principal hasta todos los demás socios, trabajar como un todo. Por ello, Rodríguez y Gonzales (2015) señalaron que la capacidad de asegurar que el sujeto pueda enfrentarse a los desafíos sociales que se le impone por medio de la formación permanente durante toda su existencia; pero, esta aptitud tiene que ser desarrollada y necesita el uso de talentos. Entonces, según la definición de Sandoval (2014) estas habilidades son la capacidad de las personas para realizar funciones laborales y gestionarlas de manera ideal, lo que significa utilizar el valor intrínseco de los talentos, como la cognición, la trayectoria y la ingeniosidad imaginativa. Se encuentra relacionado con el empeño de la organización para optimizar la competitividad de su personal, promover el progreso innovador, la efectividad, el traspaso de conocimientos y la autorrealización.

Según Herrera y Montes (2013) en el desarrollo de competencias laborales, algunos objetivos son mejorar el nivel de vida del individuo; precipitación, indulgencia de las deficiencias personales y ajuste del crecimiento económico, social y cultural. Según la percepción de Unigarro (2017) lo importante es que en el desarrollo del juego no es el contenido, lo importante es la expresión equilibrada de conocimientos, comportamientos y destrezas. El contenido es una excusa para desarrollar habilidades. Hoy por hoy, en términos de inclusión, es imposible resolver cada aspecto en que la sociedad ha evolucionado, debido a lo cual los docentes deben elegir los problemas que pueden ser resueltos dentro del tiempo especificado por la institución educativa. Según Ortega *et al.* (2017) acerca de las habilidades para completar adecuadamente una tarea con un propósito, conocimiento, habilidades y motivación específicos; este es un requisito para la acción efectiva en un contexto específico.

En cuanto al modelo de la gestión del desarrollo de la competencia, Martínez (2013) señaló que es una guía de aplicación que implica la definición de la

competencia del personal involucrado de acuerdo con los requerimientos de la organización. Para diseñar un modelo de realización, es esencial determinar la misión y visión organizacionales. Munyewende, *et al.* (2016) señalaron que la competencia se refiere a las capacidades tácticas, la cognición y la actitud requeridos para completar la labor; en otro ámbito, de manera que mencionan Jackson y Wilton (2016) la capacidad de gestión de la ocupación es una cuestión clave para mostrar y potenciar el talento personal para conseguir oportunidades profesionales, que tiene una influencia en la satisfacción y tranquilidad personal, el trabajo de postgrado obtenido y el triunfo laboral en un futuro. Por último, para Lazarus y Ferris (2016) todos tienen la responsabilidad de asumir sus propias responsabilidades para desarrollar habilidades de empleabilidad.

Clasificar las habilidades profesionales a partir del punto de vista de Fierro (2017) implica que las cualidades de todo individuo están relacionadas con el comportamiento; interacciones personal-tarea con líneas funcionales; comportamientos específicos de líneas conductuales que se interpretan como un proceso de constructivismo, el estándar de la tarea de la línea funcional. Asimismo, de acuerdo con las capacidades de evaluación de Martínez (2013) y Buendía *et al.* (2018) señalaron que el análisis de habilidades es el componente básico del procedimiento de reclutamiento; y las necesidades de formación de los participantes para que estén adecuadamente preparados para el cargo. Es notable indicar que existen distintos instrumentos en relación este procedimiento, y su uso depende del tipo de habilidad a chequear, el tiempo disponible y la cantidad de postulantes disponibles. Por su parte, Unigarro (2017) mencionó que un juego contiene al menos tres elementos, uno corresponde a la conciencia, el otro corresponde a la existencia y el otro corresponde al hacer. Dado que el elemento se refiere a una actuación específica, también debe expresarse con un verbo.

MacVarish *et al.* (2018) también señalaron que el desarrollo continuo de aspiraciones y hábitos está transformando los deberes laborales, y estos enfoques han llevado al amplio desarrollo de nuevos roles de supervisión y alianzas que deben ir más allá de las responsabilidades habituales. Después de eso, Sevilla *et al.* (2018) señalaron que la capacidad laboral se determina y reconoce como un

aspecto clave o singular de la organización, proceso sustantivo y principal categoría docente del cargo desempeñado.

Según Salas *et al.*, (2013) indica que la formación de capacidad laboral se basa en la evolución y evaluación de distintos participantes, de los cuales, se destaca la orientación, el compañerismo, la imaginación y la reinención, la habilidad para encontrar y superar problemas para los departamentos y servicios de salud ocupacional en diferentes expresiones. Por su parte, Torres *et al.* (2017) señalaron que el análisis de la capacidad laboral es una labor de suma relevancia con el propósito de la idónea administración del talento humano. Con la finalidad de la presencia de desarrollo de la capacidad laboral, hay algunos rasgos, señalaron Montes *et al.* (2016) la formación de las personas y su adquisición de conocimiento; la creación y evolución cabal de sus habilidades y personalidades; conocimiento útil de los procesos y principios que se pueden aplicar al proceso de formación y aprendizaje; entre otras. La aplicación inicial para la competencias según Miranda *et al.* (2015) siempre fue desarrollar una herramienta de autodiagnóstico de demanda para utilizar sus propias aplicaciones informáticas para potenciar las capacidades del personal que trabaja en el campo del seguimiento y la evaluación.

El desarrollo de las competencias internas de la organización, pues según Presti *et al.* (2021) la forma en que los empleados desarrollan las capacidades de la fuerza laboral es diferente, dependiendo del puesto y las políticas de la empresa. La primera es a través de la rotación de puestos, porque las personas rotan en el trabajo o en diferentes departamentos, con el objetivo de desarrollar y mejorar en mayor medida la habilidad de los individuos de ejercer diferentes cargos en diferentes circunstancias. El segundo método es asignar a nuevos proyectos, esto se debe a que los trabajadores se delegan en un grupo o comité cuyas responsabilidades son resolver contingencias y elaborar programas innovadores. El tercer método es actuar a manera de auxiliar a grado gerencial, con la finalidad de que puedas observar su comportamiento y realizar directamente una mejor capacitación.

Las dimensiones de la variable se consideraron en base a la clasificación propuesta por Alles (2012) las cuales son: a) Dimensión competencias cardinales.

Se refiere a las capacidades requeridas por todos los miembros de una organización, parte de la definición de misión y visión, representan su esencia, valores y ciertas características y capacidades que distinguen a una organización de otra. Relación cooperativa con socios, cuyo desarrollo logra las metas y objetivos de la organización. b) Dimensión competencias específicas. Se refiere a las capacidades aplicables a un grupo específico, dividido verticalmente por campo y dividido horizontalmente por función. Por lo general, los dos se combinan, como una organización o un área específica de un cierto nivel (como los gerentes) y las personas que trabajan en un campo específico Competencia requerida a nivel de dirección y / o supervisión

III. METODOLOGÍA

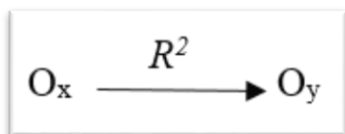
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó considerando su finalidad, siendo de tipo básica caracterizada por la búsqueda de fuentes de información que fundamente teóricamente el estudio y de ese modo contribuir en fortalecer el conocimiento de las variables (Eyisi, 2016).

El diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional-causal, donde no hay manipulación de la variable y solo se estudia el efecto que una variable tiene sobre otra (Curtis *et al.*, 2016).

Figura 1

Esquema del diseño



Donde:

O_x : Valor de la variable independiente: Gestión de la capacitación

O_y : Valor de la variable dependiente: Desarrollo de competencias laborales

R^2 : Prueba de regresión logística ordinal

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión de la capacitación

Definición conceptual:

La variable gestión de la capacitación se entiende como el conjunto de estrategias orientadas a que el personal adquiera las cualidades y destrezas necesarias para lograr un mejor rendimiento en los puestos que ocupan, promoviendo su aprendizaje (Parra y Rodríguez, 2015).

Definición operacional

La medición de la variable Gestión de la capacitación se realizó mediante una escala ordinal, policotómica, aplicando un cuestionario con 20 ítems formulada en

base a Servir (2016) distribuidos entre sus dimensiones: Planificación de la capacitación, ejecución de la capacitación y Evaluación de la capacitación. Se determinaron tres niveles: Eficiente [75 - 100], Regular [47 - 74] y Deficiente [21 - 46] (Ver Anexo 1: Matriz de operacionalización).

Variable dependiente: Desarrollo de competencias laborales

Definición conceptual

El desarrollo de competencias laborales corresponde al principal atributo personal para realizar acciones de superación y mejoramiento profesional en las funciones que realiza el trabajador. Cuando los empleados alcanzan altas competencias, mostrarán las destrezas que se desean en realizar sus actividades laborales (Alles 2012).

Definición operacional

La medición de la variable Desarrollo de competencias laborales se realizó mediante una escala ordinal, policotómica, aplicando un cuestionario con 22 ítems en base a Alles (2012) distribuidos entre sus dos dimensiones: Competencias cardinales y competencias específicas. Se determinaron tres niveles: Inicio, En proceso y Logrado. (Ver Anexo 1: Matriz de operacionalización).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de elementos que poseen características comunes en los cuales se realiza la recopilación de la información (Ventura-León, 2017). El presente estudio compuesto por los 450 trabajadores de una unidad de gestión educativa local del Cusco como se registra en el CAP de la entidad.

La muestra es parte representativa de la población (Ventura-León, 2017). En el presente estudio la muestra es no probabilística, por conveniencia, dadas las medidas sanitarias tomadas por el gobierno frente a la pandemia por Covid-19, se encuestaron a 100 trabajadores por la facilidad de acceder a recoger la información necesaria para la investigación. El muestreo es el proceso mediante el cual se determina la muestra a ser examinada (Ventura-León, 2017). En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Los criterios de selección considerados fueron:

Criterios de inclusión: Trabajadores administrativos de ambos sexos con contrato vigente al momento de la encuesta que expresaron su conformidad en responder los cuestionarios.

Criterios de exclusión: Trabajadores con licencia, trabajadores de incorporación reciente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica es el procedimiento por el cual se recoge la información para ser procesada y analizada (Andía, 2017). En el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta en cada variable.

Instrumentos

Para la recoger la información se utilizó el cuestionario, que consiste en un conjunto de ítems para recoger las percepciones de encuestados. En la presente investigación se diseñaron dos cuestionarios. Para la variable Gestión de la capacitación se aplicó un cuestionario conformado por cuestionario con 20 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Planificación de la capacitación (7 ítems), Ejecución de la capacitación (7 ítems) y Evaluación de la capacitación (6 ítems). La estructura de los indicadores fue formulada en base a Servir (2016). Para la variable Desarrollo de competencias laborales se utilizó un cuestionario con 22 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones: Competencias cardinales (11 ítems) y competencias específicas (11 ítems). La estructura del instrumento fue elaborado en base a lo indicado a Alles (2012) (Ver Anexo 2: Instrumentos).

Validez

La validez es el proceso que permite comprobar que el instrumento muestra evidencias como la validez de contenido, de criterio y de constructo que demuestran que la medición de la variable mide lo que se pretende medir (Sánchez *et al.*, 2018),

En el presente estudio fue validado a través de juicios de experto que determinaron la validez de contenido mediante prueba de expertos. (Ver Anexo 3: certificados de validación).

Confiabilidad

La confiabilidad es el grado de confianza que se atribuye a los datos recogidos considerando los criterios de consistencia y coherencia en una prueba piloto (Sánchez *et al.*, 2018).

Se realizó una prueba piloto con la participación de 20 trabajadores. Las mediciones para determinar la confiabilidad se realizaron mediante la prueba Alfa de Cronbach. Teniendo como resultado un coeficiente de 0.959 y 0.919 respectivamente (Ver Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos).

3.5. Procedimientos

La recopilación de la información se inició con las coordinaciones realizadas para obtener la correspondiente autorización de las autoridades a fin de realizar un proceso transparente y aplicar los cuestionarios en los elementos de la muestra. Se emplearon formularios electrónicos en la elaboración de los cuestionarios y fueron enviados mediante mensaje electrónicos. Todos los encuestados deberán indicar que su participación se realizará de forma voluntaria.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos a aplicarse son el análisis descriptivo y el análisis inferencial. En el análisis descriptivo se ordenaron los datos recolectados en una base de datos, presentándolos en tablas de distribución de frecuencias. El análisis inferencial comprendió la determinación de la prueba estadística a utilizar, la selección del estadígrafo y la comprobación de la hipótesis, para ello se aplicó la regresión logística para estimar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó respetando el código de ética en investigación de la UCV y los principios éticos como la autonomía, solicitando la participación libre y voluntaria de los participantes, para ello se aplicó el consentimiento informado (Ver anexo 6: Consentimiento informado); y, la no maleficencia, pues los datos recogidos fueron usados únicamente para los fines de la investigación. Asimismo, se respetaron los derechos de autor al aplicar rigurosamente las normas APA en las citas y referencias.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

De la encuesta realizada a 100 docentes, en la tabla 1 se puede observar que la variable gestión de las capacitaciones, es percibida de manera Eficiente por un 50%, mientras que un 39% indica estar en el nivel Regular, y solo un 11% está en el nivel Deficiente. Asimismo, se visualiza los resultados de las dimensiones de la variable. En la D1. Planificación de la capacitación los encuestados opinaron que están en un nivel Eficiente 49%, en el nivel regular un 39% y un 12% en el nivel Deficiente. Para la D2. Ejecución de la capacitación el 53% está en el nivel Regular, un 40% indica estar en el nivel Eficiente, y un 7% dice estar en un nivel Deficiente, y finalmente la D3. Evaluación de la capacitación el 49% está en un nivel Regular, el 41% está en el nivel Eficiente y solo el 10% indica estar en el nivel Deficiente. Es decir que lo encuestados aun no logran completar estrategias para adquirir cualidades y destrezas para lograr un mejor rendimiento en los puestos que ocupan, promoviendo su aprendizaje.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable gestión de las capacitaciones y sus dimensiones

Nivel	VI. Gestión de capacitación		D1. Planificación de la capacitación		D2. Ejecución de la capacitación		D3. Evaluación de la capacitación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	11	11.0	12	12.0	7	7.9	10	10.0
Regular	39	39.0	39	39.0	53	53.0	49	49.0
Eficiente	50	50.0	49	49.0	40	40.0	41	41.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desarrollo de las competencias laborales y sus dimensiones, en la tabla 2 se percibe que de los 100 encuestados el 50% percibe que está En proceso, y un 46% percibe que está en Logrado, y solo un 4% está en el nivel Inicio, es decir que los encuestados que aún están en proceso de demostración y aplicación sus conocimientos, habilidades y actitudes en su entorno laboral y así contribuir en el logro de los objetivos propuestos. Así también la D1. Competencias cardinales está En proceso con un 49%, es decir que los encuestados aún no están del todo comprometidos a la calidad de su trabajo, están dispuestos a adaptarse al cambio e innovar con creatividad. Mientras que la D2. Competencias específicas es percibida está en un nivel En proceso con un 48%, es decir que los encuestados aún no ha completados su formación profesional.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable desarrollo de las competencias laborales y sus dimensiones

Nivel	V2. Desarrollo de competencias laborales		D1. Competencias cardinales		D2. Competencias específicas	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	4	4	9	9	8	8
En Proceso	50	50	49	49	48	48
Logrado	46	46	42	42	44	44
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0

4.2. Análisis inferencial

Para realizar el análisis inferencial se realizaron pruebas no paramétricas. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal para determinar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente. Se ha considerado un Nivel de significancia del 5% y un $p_valor < 0.05$ que rechaza la H_0 .

Prueba de hipótesis general

En la tabla 3 se visualizan los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde se determina que la Gestión de capacitación influye en el desarrollo de las competencias laborales, determinado por el Chi cuadrado = 50.540 y el p-valor

$=0.000 < 0.05$ y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.489 indica que la variabilidad explicada por el modelo, estima un 48.9%, indicando que la variable predictora (gestión de capacitación) influye sobre la variable dependiente (desarrollo de competencias laborales).

Tabla 3

Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la gestión de capacitación en el desarrollo de las competencias laborales

	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Gestión de capacitación en el desarrollo de las competencias laborales	50.540	2	0.000	Cox y Snell	0.397
				Nagelkerke	0.489
				McFadden	0.304

Prueba de la hipótesis específica 1

Tabla 4

Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la planificación de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales

	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Planificación de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales	47.583	2	0.000	Cox y Snell	0.379
				Nagelkerke	0.467
				McFadden	0.286

En la tabla 4 se visualiza los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde el Chi cuadrado = 47.583 y el p-valor $=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, el significado estadístico que resulta, indica que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, respecto al modelo con solo la constante. El valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.467 indica que la variabilidad explicada por el modelo, estima un 46.7%, indicando que la variable

predictora Planificación de la capacitación influye sobre el desarrollo de competencias laborales.

Prueba de la hipótesis específica 2

Tabla 5

Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la ejecución de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales

	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Ejecución de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales	28.031	2	0.000	Cox y Snell	0.244
				Nagelkerke	0.301
				McFadden	0.168

En la tabla 5 se visualiza los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde el Chi cuadrado = 28.031 y el p-valor = 0.000 < 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, el significado estadístico que resulta, indica que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, respecto al modelo con solo la constante. El valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.301 indica que la variabilidad explicada por el modelo, estima un 30.1%, indicando que la variable predictora ejecución de la capacitación influye sobre el desarrollo de competencias laborales.

Prueba de la hipótesis específica 3

Tabla 6

Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado para la evaluación de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales

	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Evaluación de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales	35.090	2	0.000	Cox y Snell	0.296
				Nagelkerke	0.365
				McFadden	0.211

En la tabla 6 se visualiza los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde el Chi cuadrado = 35.090 y el p-valor = 0.000 < 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, el significado estadístico que resulta, indica que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, respecto al modelo con solo la constante. El valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.365 indica que la variabilidad explicada por el modelo, estima un 36.5%, indicando que la variable predictora evaluación de la capacitación influye sobre el desarrollo de competencias laborales.

V. DISCUSIÓN

La indagación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales, luego del procesamiento de los datos, en la tabla 3 se visualiza los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde el Chi cuadrado = 50.540 y el p-valor = 0.000 < 0.05, y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke = 0.489 que la indicando que la variable predictora gestión de la capacitación influye en un 49% sobre el desarrollo de competencias laborales. Además, el análisis descriptivos en la Tabla 1, permitió evidenciar que la variable gestión de las capacitaciones, es percibida de manera Eficiente por un 50%, mientras que un 39% indica estar en el nivel Regular, y solo un 11% está en el nivel Deficiente. De igual forma, el desarrollo de las competencias laborales alcanzo una percepción de nivel En proceso según opinión del 50% de los encuestados.

Así pues, se evidencia semejanza con la tesis de Astocondor (2019) quien concluyo que si existe influencia de 65.1% de los programas capacitación en las competencias y desempeño laborales, esto último en función de sus capacidades y necesidades. Además las opiniones de los entrevistados, dijeron que el programa capacitación fue considerado en un 60,2% siendo de nivel medio. Situación similar con el trabajo de Vásquez (2020) quien busca establecer la influencia de la formación profesional en el desarrollo de competencias. Recalcando que el fortalecimiento de la formación en profesionales en gestión pues es una consecuencia en gran medida del desarrollo de sus competencias tanto para el éxito personal como el de la organización en la que labora. Por otro lado se tiene a Carmona (2016) quien investigó las competencias laborales que poseen los trabajadores, siendo un 69% que indican estar un nivel regular.

Lo antes mencionado se corrobora con lo dicho por Parra y Rodríguez (2015) quienes sostienen que gestión de la capacitación se entiende como el conjunto de estrategias orientadas a que el personal adquiera las cualidades y destrezas necesarias para lograr un mejor rendimiento en los puestos que ocupan, promoviendo su aprendizaje.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, en la Tabla 4 se visualiza los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde el Chi cuadrado =

47.583 y el p-valor =0.000 < 0.05, y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.467 indica que la variabilidad explicada por el modelo, estima un 46.7%, indicando que la variable predictora Planificación de la capacitación influye sobre el desarrollo de competencias laborales. Asimismo En la D1. Planificación de la capacitación los encuestados opinaron que están en un nivel Eficiente 49%, en el nivel regular un 39% y un 12% en el nivel Deficiente. Esto se asemeja al trabajo de Epiquén *et al.* (2018) sobre gestión de capacitación para lograr competencias laborales donde sus resultados evidenciaron que la gestión de la capacitación influye favorable y significativamente en el logro de competencias laborales, con p-valor de 0,05 lo que expresa una mejora significativa en las competencias laborales como efecto de la gestión de la capacitación.

Lo mencionado anteriormente se corrobora con lo prescrito por la Ley Servir (2016) donde indica que la planificación se refiere a los requerimientos y necesidades de actividades de capacitación en objetivos para el camino de desarrollo para el mejoramiento de las actividades laborales. Asimismo Pérez y Miranda (2016) sostienen que la planificación es muy fundamental en la capacitación porque incluye planes estratégicos para el desarrollo y competitividad en una inversión a futuro que beneficiara tanto a un entidad y/o organización como a sí mismo.

Por tanto en la hipótesis específicas 2, en la Tabla 5 se visualiza los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde el Chi cuadrado = 28.031 y el p-valor =0.000 < 0.05, y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.301 indica que la variabilidad explicada por el modelo, estima un 30.1%, indicando que la variable predictora ejecución de la capacitación influye sobre el desarrollo de competencias laborales. Así también en la D2. Ejecución de la capacitación el 53% está en el nivel Regular, un 40% indica estar en el nivel Eficiente, y un 7% dice estar en un nivel Deficiente. Este resultado se asemeja a la indagación Flores y Rodrigo (2018) desarrollaron un programa de capacitación para la mejora de desarrollo de competencias laborales, donde sus resultados indicaron que existe una influencia del 100% entre el planificación de formación en la competencias laboral. Concluyendo que los hechos han demostrado que los trabajadores y su

proactividad son las competencias más desarrollada, y son aptos para crear oportunidades y mejorar resultados.

Lo dicho anteriormente se ratifica con lo prescrito por la Ley Servir (2016) donde informa que la ejecución de la capacitación, se refiere a la puesta en marcha de la planificación de las actividades de capacitación, una vez establecidos o determinados las alternativas de estrategias y de las operaciones de forma continua o de forma directa.

Respecto a la hipótesis específica 3, en la Tabla 6 se visualiza los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, donde el Chi cuadrado = 35.090 y el p-valor = 0.000 < 0.05, y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.365 indica que la variabilidad explicada por el modelo, estima un 36.5%, indicando que la variable predictora evaluación de la capacitación influye sobre el desarrollo de competencias laborales. Finalmente la D3. Evaluación de la capacitación el 49% está en un nivel Regular, el 41% está en el nivel Eficiente y solo el 10% indica estar en el nivel Deficiente. Este resultado son semejante a la indagación de Llatas (2017) sobre la influencia de la gestión por competencia en el clima laboral, sus resultados indicaron que la significación de 0.001, evidenció que la gestión por competencias influye significativamente en el clima organizacional.

Lo señalado anteriormente si confirma por lo dicho por la Ley Servir (2016) donde indica que la evaluación es la fase donde se analiza la efectividad y la eficiencia de la capacitación. Además la evaluación es un proceso que debe realizarse en diferentes momentos, desde el inicio del plan de formación, durante y al final del plan.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión de capacitación influye en el desarrollo de las competencias laborales, de acuerdo al Chi cuadrado = 50.540 y $p_valor = 0.000 < 0.05.$, se rechaza la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.489, indicando que la variable predictora gestión de capacitación influye en un 48.9% sobre el desarrollo de las competencias laborales.
2. La planificación de la capacitación influye en el desarrollo de las competencias laborales, de acuerdo al Chi cuadrado = 47.583 y $p_valor = 0.000 < 0.05.$, se rechaza la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.467, indicando que la dimensión predictora planificación de capacitación influye en un 46.7% sobre el desarrollo de las competencias laborales.
3. La ejecución de la capacitación influye en el desarrollo de las competencias laborales, de acuerdo al Chi cuadrado = 28.031 y $p_valor = 0.000 < 0.05.$, se rechaza la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.301, indicando que la dimensión predictora ejecución de capacitación influye en un 30.1% sobre el desarrollo de las competencias laborales.
4. La evaluación de la capacitación influye en el desarrollo de las competencias laborales, de acuerdo al Chi cuadrado = 35.090 y $p_valor = 0.000 < 0.05.$, se rechaza la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.365, indicando que la dimensión predictora evaluación de capacitación influye en un 36.5% sobre el desarrollo de las competencias laborales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la entidad implementar capacitaciones y programa de desarrollo de competencias laborales, en vista de que los niveles que presentan en la actualidad los trabajadores son regulares, esto reflejan capacidades medianamente desarrolladas. La implementación de dicho programa debe contar con la participación de todos los trabajadores y debe apuntar a cambios en todos los niveles jerárquicos.
2. Se sugiere a los directivos planificar programas de capacitaciones con el fin de desarrollar las capacidades que permitan a los trabajadores lograr buenos desempeños, y actuar en base a estándares de calidad, a realizar un trabajo con orden y organización.
3. Se recomienda a los directivos de la entidad diseñar y ejecutar un programa de desarrollo de competencias laborales de ayuda y servicios, con la finalidad de desarrollar capacidades que les permitan a los trabajadores de esta unidad ser más empáticos, de tener vocación de servicio, sensibilidad personal y responder de manera adecuada a las necesidades de las demás personas.
4. Se sugiere a los directivos de la entidad diseñar, ejecutar, evaluar y supervisar un programa de desarrollo de competencias laborales, con el objetivo de lograr que los trabajadores desarrollen capacidades que les permitan fomentar el aprendizaje y mejora continua en los demás, así como poder administrar, dirigir y controlar los diversos procesos dentro de la unidad de manera efectiva.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Argentina Buenos Aires: Granica
- Alm News. (9 de abril de 2019). Retos para la capacitación corporativa en América Latina. *Comunicados*. <https://comunicados.co/2019/04/retos-para-lacapacitacion-corporativa-en-america-latina/>
- Astocondor, M. (2019). *Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27301/Astocondor_GCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Buendía, X., Zambrano, L y Insuasty, E. (2018). El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. *Revista folios*, 47 (1) 179-195. <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3459/345958295012/345958295012.pdf>
- Carmona, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de una evaluación de 360 grados*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca – México].
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3er. edición). México: Editorial Mc Graw Hill educación. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Coste, L., Lugo, Z., Zambrano, E y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Revista Orbis*, 12 (36) 45-64. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>
- Curtis, E. A., Comiskey, C., y Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse researcher*, 23(6). <https://journals.rcni.com/nurse-researcher/importance-and-use-of-correlational-research-nr.2016.e1382>

- Espinoza, Gely. (2018). *Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativas escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26605/Espinoza_YGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Epiquén, A. C., Paucarchuco, K. M. M., y Chávez, Z. R. M. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 131-139. <http://167.114.2.69/index.php/horizontedelaciencia/article/view/305/321>
- Eyisi, D. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 91-100. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1103224>
- Fierro, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público. *Administración & Desarrollo* 47(2) 92-108 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403419>
- Flores, A. (2017). *Evaluación de competencias laborales genéricas del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°01 El Porvenir, Trujillo2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11508/flores_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, J. y Rodrigo, S. (2018). *Desarrollo de un programa de capacitación para la mejora de competencias laborales*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7288>
- Grosemans, I., & De Cuyper, N. (2021). Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 128. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879121000749>

- Hernández, O y Gato, C. (2015). La capacitación para el desempeño profesional de especialistas en gestión de los recursos humanos de la dirección de trabajo en Pinar del Río. *Revista Mendive*, 13 (4). <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/787/786>
- Jackson, D. y Wilton, N. (2016) Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266-286
- Karanikola, Z., Nikos, K., y Panagiotopoulos, G. (2018). The contribution of educational staff training to crisis management among teachers: A case study of the prefecture of ilia. *Br. J. Educ*, 6, 15-23.
- Khan, S., y Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1).
- Lazarus, D. and Ferris, T (2016) Assessing self-responsibility in employability competencies development among Australian engineering students: introductory report. *International Conference on Industrial Engineering and Operations, Kuala Lumpur*, 8th-10th March 2016
- Llatas, E. (2017). *Influencia de gestión por competencias desde el talento humano en el clima organizacional de la institución educativa San Ramón Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Antenor Orrego]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11315>
- MacVarish, K., Kenefick, H., Fidler, A., Cohen, B., Orellana, Y., y Todd, K. (2018). Building Professionalism Through Management Training: New England Public Health Training Center's Low-Cost, High-Impact Model. *Journal of public health management and practice*, 24(5), 479–486. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6078487/>
- Malek, K., Kline, S.F. and DiPietro, R. (2018), "The impact of manager training on employee turnover intentions", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. 1 No. 3, pp. 203-219. <https://doi.org/10.1108/JHTI-02-2018-0010>
- Martínez, S. (2013). *Gestión de recursos humanos en pymes*. Argentina: Editorial UBP. <https://www.ubp.edu.ar/wp->

content/uploads/2013/12/652013MEGesti%C3%B3n-de-Recursos-
Humanos-en-Pymes.pdf

- Miranda, E., Torres, A., Torondo, E y Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anales de la Facultad de Medicina* 76(especial), 67-76
<http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a09v76nspe.pdf>
- 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/264001/Resoluci%C3%B3n_Ministerial_N__1337-2018-MINSA.PDF
- Montes, M., Rivera, R., Bermúdez, J y García, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, (25), 1-21.
<http://www.redalyc.org/pdf/853/85350504002.pdf>
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016). Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a aprovechamiento académico. *Revista de psicología*, 27 (2) 304-318.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- Munyewende, P., Levin, J. y Rispel, L. (2016). An evaluation of the competencies of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Global Health Action* 9(1). 30-37.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.32486>
- Oke, L. (2015). *Human Resources Management. International Journal of Humanities and Cultural Studies* 1(4).176-187.
<http://ijhcs.com/index.php/ijhcs/article/view/275/284>
- OMS. (2016). *Plan de desarrollo de las personas de ESSALUD*.
http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/RPE_643_PE_ESSALUD_2016.pdf

- Ortega, C., Passailaigue, R., Febles, A y Estrada V. (2017). El desarrollo de competencias científicas desde los programas de posgrado. *Revista redvet*, 18 (11) 1-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63653574007>
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Investigación, desarrollo e innovación* 6 (2) 135-136. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/4602/3821
- Pérez, A y Miranda, B. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. *Revista publicando* 3 (6) 209- 226. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf_87
- Presti, A. L., Capone, V., Aversano, A., and Akkermans, J. (2021). Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction during the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845321992536>
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales específicas en el personal de una empresa privada de la ciudad de Quetzaltenango*. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango – Honduras].
- Sabuncua, K y Karacaya, G. (2016). Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 235 443-452. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315890>
- Salas, R., Diaz, L y Pérez, G. (2013). El currículo de formación de especialidades médicos basado en competencias laborales. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 27 (3) <https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=44740>
- Salgado, M., Gómez, O., y Carvajal, D. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004&lng=es&tlng=es

- Sánchez, A y Arévalo, M. (2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento. *Revista UPSE*, 3 (3) 59-70. <https://bit.ly/2lrP9Lx>
- Sandoval, F. (2014). Marco de trabajo para gestionar las competencias laborales. Venezuela. *Enl@ce* 11 (3) 12 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5101930>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Santos, C. (2017). Organización del trabajo: base de la gestión del capital humano. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 1(2), 107-119.
- Scott, T. M. (2017). Training classroom management with preservice special education teachers: Special education challenges in a general education world. *Teacher Education and Special Education*, 40(2), 97-101.
- SERVIR (2016). *Gestión de la Capacitación en las entidades públicas*. Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>
- Sevilla, D., Velázquez, R y Turro, A. (2018). Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales. *Revista EduSol*, 18 (63) 1-12. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4757/475756619003/475756619003.pdf>
- Terziev, V., Latyshev, O., & Georgiev, M. (2017). Building competencies for social work through continuing vocational training. *International E-Journal of Advances in Education*, 3(9), 638-659.
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista ingeniería industrial*, 39 (2). <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>
- Unigarro, M. (2017). Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias. Colombia: Editorial. Geen Papers.

<https://issuu.com/universidadcooperativasitiooficial/docs/modelo-educativoenfoque-critico>

- Vásquez, A. (2020). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%C3%A1squez_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zacarías, R. (2015). Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). *In Crescendo* 6(1), 146-165
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>
- Zepeda, H. y Méndez, M. (2016). Aplicaciones multimedia para el fortalecimiento de competencias laborales. *Ricea* 5(10) 465-480.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5825189>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Tabla 7

Operacionalización de la variable gestión de la capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos dimensiones	Niveles y rangos variable
Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades Plan desarrollo de personas	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente [7 - 15] Regular [16 - 25] Eficiente [26 - 35]	Deficiente [21 - 46] Regular [47 - 74] Eficiente [75 - 100]
Ejecución de la capacitación	Estrategias Acciones de capacitación	8 – 14	De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Deficiente [7 - 15] Regular [16 - 25] Eficiente [26 - 35]	
Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 – 20	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente [6 - 13] Regular [14 - 21] Eficiente [22 - 30]	

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

Tabla 8

Operacionalización de la variable desarrollo de las competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos dimensiones	Niveles y rangos variable
Competencias cardinales	Desarrollo profesional	3 - 4	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En inicio [11 - 25]	En inicio [22 - 50] En proceso [51 - 80] Logrado [81 - 110]
	Innovación y creatividad	5 – 7		En proceso [26 - 41]	
	Tolerancia a la presión Trabajo en equipo	8 – 10 14 – 16		Logrado [42 – 55]	
Competencias específicas	Compromiso con la institución	1 - 2		En inicio [11 - 25]	
	Adaptabilidad a entornos diversos	11 - 13		En proceso [26 - 41]	
	Planificación y organización Comunicación asertiva	17 – 19 20 - 22		Logrado [42 – 55]	

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

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión local de Cusco, 2021

AUTORA: López Gutiérrez, Yeny

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>P. general</p> <p>¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?</p> <p>P. específicas</p> <p>a) ¿De qué manera la planificación de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?</p> <p>b) ¿De qué manera la ejecución de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?</p> <p>c) ¿De qué manera la evaluación de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la influencia de la planificación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?</p> <p>b) Determinar la influencia de la ejecución de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021?</p> <p>c) Determinar la influencia de la evaluación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021.</p> <p>H. específicas</p> <p>a) La planificación de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021</p> <p>b) La ejecución de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021</p> <p>c) La evaluación de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales del personal de una unidad de gestión educativa local de Cusco, 2021.</p>	Variable independiente: Gestión de la capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades Plan desarrollo de personas	1 - 7	1=completamente en desacuerdo 2=en desacuerdo 3=ni de acuerdo, ni desacuerdo 4=de acuerdo 5= completamente de acuerdo	Deficiente [21 - 46] Regular [47 - 74] Eficiente [75 - 100]
			Ejecución de la capacitación	Estrategias Acciones de capacitación	8 - 14		
			Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 - 20		
			Variable: Desarrollo de competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Competencias cardinales	Desarrollo profesional	3 -4	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En inicio [22 - 50] En proceso [51 - 80] Logrado [81 - 110]
				Innovación y creatividad	5 - 7		
			Competencias específicas	Tolerancia a la presión	8 - 10		
Trabajo en equipo	14 - 16						
Compromiso con la institución	1 -2						
Adaptabilidad a entornos diversos	11 - 13						
Planificación y organización	17 - 19						
Comunicación asertiva	20 - 22						
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal.</p>		<p>Población: 450 trabajadores.</p>		<p>Variable 1: Gestión de las capacidades Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los</p>	

<p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ </p> <p> Donde: O_x: Valor de la variable independiente: Gestión de las capacidades laborales O_y: Valor de la variable dependiente: desarrollo de las competencias laborales R^2: Prueba de regresión logística ordinal Nivel: Explicativo Método: Hipotético-deductivo </p>	<p> Muestra: 100 trabajadores. </p> <p> Muestreo: No probabilístico, intencional por conveniencia. </p>	<p> :</p> <p> Variable 2: Desarrollo de las competencias laborales Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario </p>	<p> resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. </p> <p> Estadística inferencial: Se usará la prueba de regresión lineal logística ordinaria para la comprobación de las hipótesis. </p>
--	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Gestión de la capacitación

La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación *

Completamente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni desacuerdo

De acuerdo

Completamente de acuerdo

La entidad dispone de un programa anual de capacitación *

Completamente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni desacuerdo

De acuerdo

Completamente de acuerdo

Link del formulario

<https://forms.gle/8b5DSq8v7NPh3e5PA>

Desarrollo de competencias laborales

Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Cuestionario de gestión de capacitación

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

Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)				
Dimensión 1: Planificación de la capacitación				1	2	3	4	5
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación							
2	La entidad dispone de un programa anual de capacitación							
3	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente							
4	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados							
5	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores							
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad							
7	La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales							
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación								
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario							
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales							
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo							
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación							
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática							
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos							
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo							
Dimensión 3: Evaluación de la capacitación								
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias							
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias							
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.							

18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje					
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad					
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados					

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

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

Cuestionario: desarrollo de competencias laborales

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

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

	Dimensión 1: Competencias cardinales	1	2	3	4	5
3	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución					
4	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución					
5	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución					
6	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución					
7	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios					
8	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución					
9	Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase					
10	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución					
14	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución					
15	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad					
16	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)					
	Dimensión competencias específicas					
1	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional					
2	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución					
11	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución					
12	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad					
13	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas					
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad					

18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia					
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución					
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución					
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución					
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.					

Fuente: Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Argentina Buenos Aires: Granica

Anexo 3. Certificado de validez

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

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

	Dimensión 3: Evaluación de la capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias	x		x		x		
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias	x		x		x		
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario	x		x		x		
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje	x		x		x		
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad	x		x		x		
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Ena Cuba Mayuri

DNI: 08182084

Especialidad del validador: Abogada

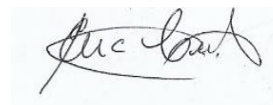
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima 22 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO DE COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Competencias cardinales							
3	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución.	x		x		x		
4	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución	x		x		x		
5	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución	x		x		x		
6	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución	x		x		x		
7	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	x		x		x		
8	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución	x		x		x		
9	Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase	x		x		x		
10	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución	x		x		x		
14	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución	x		x		x		
15	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad	x		x		x		
16	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	x		x		x		
	Dimensión 2: Competencias específicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional.	x		x		x		
2	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución.	x		x		x		
11	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	x		x		x		

12	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	x		x		x	
13	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	x		x		x	
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	x		x		x	
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	x		x		x	
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	x		x		x	
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	x		x		x	
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	x		x		x	
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Dra. Ena Cuba Mayuri** **DNI: 08182084** **Especialidad del validador: Abogada**

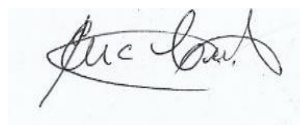
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima 22 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante

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

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

15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias	X		X		X	
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias	X		X		X	
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario	X		X		X	
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje	X		X		X	
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad	X		X		X	
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Ysla Urquiza José Alberto **DNI:** 07242182 **Especialidad del validador:** Economista

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

Lima, 30 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

Mg. Eco José Ysla Urquiza

DNI: 07242182

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO DE COMPETENCIA LABORAL

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí existe suficiencia.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ysla Urquiza José Alberto **DNI: 07242182** **Especialidad del validador: Economista**

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

Lima, 30 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.



Mg. Eco. José A. Ysla Urquiza

DNI: 07242182

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Variable gestión de las capacitaciones

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad gestión de las capacitaciones

	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	,959	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	67,65	261,292	,675	,957
P2	67,85	245,818	,843	,955
P3	68,05	251,208	,850	,955
P4	67,85	256,345	,671	,957
P5	68,15	246,661	,826	,955
P	67,35	260,766	,740	,957
P7	67,20	265,326	,473	,960
P8	67,35	255,818	,687	,957
P9	67,75	253,145	,806	,956
P10	67,20	269,116	,405	,960
P11	67,90	246,726	,885	,954
P12	68,25	244,408	,823	,955
P13	67,80	240,379	,925	,954
P14	67,80	251,432	,720	,957
P15	67,85	248,134	,810	,955
P16	67,70	257,379	,587	,959
P17	67,60	258,779	,681	,957
P18	67,45	266,366	,457	,960
P19	68,00	256,737	,797	,956
P20	67,95	250,261	,682	,958

Variable desarrollo de las competencias laborales

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad desarrollo de las competencias laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	80,82	126,632	,614	,915
P2	80,86	126,600	,622	,915
P3	81,05	122,141	,764	,911
P4	81,00	126,952	,583	,915
P5	81,27	127,732	,686	,914
P6	81,05	128,426	,512	,917
P7	81,05	125,474	,632	,914
P8	81,14	126,028	,694	,914
P9	81,36	125,576	,598	,915
P10	81,05	129,188	,514	,917
P11	82,55	124,355	,412	,922
P12	81,41	128,729	,456	,918
P13	81,32	122,513	,732	,912
P14	81,50	121,881	,710	,912
P15	81,14	128,219	,559	,916
P16	82,45	129,784	,321	,921
P17	81,00	127,524	,600	,915
P18	81,68	129,370	,390	,919
P19	81,91	127,706	,484	,917
P20	81,64	127,766	,601	,915
P21	81,32	124,894	,702	,913
P22	81,23	125,041	,482	,918

Anexo 5. Base de datos

V1. Gestión de capacitación

	D1. Planificación de la capacitación							D2. Ejecución de la capacitación							D3. Evaluación de la capacitación					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	2	4	2	3	1	1
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
E4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	1	1
E5	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E7	1	3	2	4	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3
E8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
E10	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	3	5	4	2	3
E11	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
E12	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2
E13	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
E14	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3
E15	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
E16	3	5	3	5	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4
E17	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
E18	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	1
E19	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2
E20	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
E21	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
E22	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2
E23	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

E25	1	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3
E26	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E27	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
E28	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
E29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E30	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
E31	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
E32	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
E33	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
E34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
E35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E36	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5
E37	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
E38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
E39	2	3	2	5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4
E40	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
E41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4
E42	1	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4
E43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E44	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2
E45	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
E46	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3
E47	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	1	2	3	3	4	4	2	3	2
E48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E51	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1
E52	2	2	2	3	1	2	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3
E53	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5
E54	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3

E56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
E57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E58	5	5	5	3	2	3	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
E59	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
E60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E63	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E64	1	3	2	1	2	2	2	1	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
E65	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
E66	5	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	5	4	3
E67	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
E68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E69	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
E70	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4
E73	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
E74	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
E75	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E76	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
E77	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E78	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
E79	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
E80	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E82	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	4	2	2
E83	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
E85	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3
E86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5

E87	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3
E88	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
E89	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
E91	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
E92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E93	1	1	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E94	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3
E95	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
E97	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E98	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4
E99	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
E100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3

V2. Desarrollo de competencias laborales

D1. Competencias cardinales											D2. Competencias específicas										
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42
4	5	4	5	4	3	5	3	2	5	3	3	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	1	3	5	4	5	2	4	4	2	3	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	2	5	5	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	3	3	5	5	1	4	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4
5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	4	5
5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	4	5	4	4	3	1
5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	5	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4

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

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

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

Anexo 6. Consentimiento informado



CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

*Obligatorio

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de Gestión de la capacitación y Desarrollo de competencias laborales en la entidad. El cuestionario es anónimo; es necesario que responda con sinceridad, para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceremos las envíe al correo ylopezqu@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atentamente;
Yeny López Gutierrez