



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias
laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de
Putina, 2021**

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

AUTORA:

Ramos Arqui, Lilia (ORCID: 0000-0003-0388-9688)

ASESOR:

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (ORCID: 0000-0002-5177-8264)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicado a mis padres por su trabajo y esfuerzo de todos estos años y a todas las personas que me acompañaron, aportando mi formación profesional y lograr los anhelos más deseados.

Agradecimiento

Agradecer primeramente a Dios por bendecirnos y darnos salud, por ser el apoyo y fortaleza en momentos de dificultad y debilidad.

A nuestros docentes por haber compartido sus conocimientos, enseñanzas y recomendaciones para lograr el ansiado grado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Correlación de la gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales	22
Tabla 2 Correlación de la gestión de la capacitación y la dimensión competencias cardinales	22
Tabla 3 Correlación de la gestión de la capacitación y la dimensión competencias específicas	23
Tabla 4 Operacionalización de la variable gestión de la capacitación	41
Tabla 5 Operacionalización de la variable desarrollo de las competencias laborales	41
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad gestión de las capacitaciones	71
Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad desarrollo de las competencias laborales	72

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de investigación	14
Figura 2 Niveles de la gestión de la capacitación	18
Figura 3 Niveles de la dimensión gestión de la capacitación	19
Figura 4 Niveles de las competencias laborales	20
Figura 5 Niveles de las dimensiones de las capacitaciones laborales	21

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la Gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores la municipalidad de San Antonio de Putina. La muestra estuvo conformada por los 105 trabajadores de la entidad. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable gestión de la capacitación estuvo compuesta por 18 ítems y el cuestionario para medir la variable Desarrollo de competencias laborales se utilizó un cuestionario con 22 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la relación existente entre las variables gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales es alta determinada por rho de Spearman = 0.793 y es significativa dado que el valor p calculado es 0.000.

Palabras clave: Gestión de la capacitación, desarrollo de competencias laborales, municipalidades.

Abstract

This thesis was framed in the line of research Reform and modernization of the State. The objective of the research was to determine the relationship between Training Management and the development of labor competencies in the Provincial Municipality of San Antonio de Putina, 2021. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of workers from the municipality of San Antonio de Putina. The sample consisted of the 105 workers of the entity. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the variable Training management was made up of 18 items and the questionnaire to measure the variable Development of work competencies was used a questionnaire with 22 items. The statistical software SPSS version 25 was used to process the data. The research results determined that the relationship between the variables Training management and the development of job skills is high determined by Spearman's rho = 0.793 and is significant given that the calculated p-value is 0.000.

Keywords: Training management, development of labor competencies, municipalities.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad, la tecnología, las organizaciones progresan a pasos agigantados; es ahora, donde los seres humanos tienen la obligación de reducir o acortar esta brecha, capacitándose y educándose, adquiriendo nuevas habilidades, y hacerlas competitivas y diferenciado. Actualmente, Covert et al. (2019) señaló que vivimos en un mundo en constante cambio e innovación, para lo cual todas las organizaciones necesitan colaboradores más capaces; ante esto Stare y Maja (2018); Terziev et al. (2017) señalaron que los procesos estratégicos deben ser considerados en el caso de desarrollo de la gestión por competencias, porque proporciona una visión general de los niveles de desempeño de los empleados.

Un estudio realizado por Tikhonov (2020) sobre las tendencias más importantes en recursos humanos en los países más grandes de América del Norte y Europa muestra que el 80% de los gerentes de recursos humanos cree que la formación es uno de los principales problemas a los que se enfrenta la gestión de personal. En el Reino Unido, los recortes presupuestarios del sector público tienen un impacto directo en las oportunidades de capacitación y desarrollo para todo el sector, por lo que la austeridad se ha convertido en un obstáculo para cambios importantes en el sector público, más que en un factor impulsor (Elliott, 2020).

Además, el rápido progreso tecnológico también tiene un impacto en el desarrollo de los trabajadores. La adaptación exitosa al progreso tecnológico requerirá que los empleados puedan olvidar las tecnologías y prácticas antiguas y volver a aprender otras nuevas. Al mismo tiempo, las nuevas tecnologías proporcionan modelos educativos y de enseñanza innovadores. Dado que el progreso tecnológico afecta a los trabajadores actuales y futuros, el aprendizaje debe ser continuo y realizado por todos los participantes (Sungsup et al., 2019).

Adicionalmente, cabe señalar que la gestión de la capacitación es un trámite engorroso, producto de la diversidad científica que se aplica actualmente al diálogo, los datos y al rendimiento, así como las variaciones en la estructura organizativa del trabajo y las actividades (Khan y Abdullah, 2019; Yamashita et al., 2018). Aparte, la gestión de la capacitación se dice que es un procedimiento provechoso, por complicado que sea, puesto que posibilita identificar y mejorar las habilidades de los colaboradores para ayudarles a obtener información novedosa, ganar

sentido de autodesarrollo y adquirir recursos humanos favorables para la organización (Karanikola et al., 2018).

En América Latina, según Alm News (2019), la empresa se compone por una gran cantidad de trabajadores, por lo que el desafío es hacer que cada capacitación de cada empleado sea aplicable a su lugar de trabajo, independientemente de su ubicación geográfica. Además, se realza la relevancia del acceso a los colaboradores y los conocimientos más actuales a fin de poder solucionar de manera precisa y adecuada situaciones laborales concretas.

En Chile, se encontró que solo una pequeña cantidad de trabajadores recibió capacitación, pero muchas empresas afirman ofrecer programas de capacitación, lo que significa que la empresa brinda pocas oportunidades de capacitación para una pequeña cantidad de trabajadores. Además, cuando las empresas se clasifican por industria, tamaño y edad, existe una gran heterogeneidad en la intensidad de los programas de capacitación (Eberhard et al., 2017).

Según Méndez-Santos et al. (2018) mencionaron que las organizaciones de nivel internacional invierten entre el 4% y el 5% de los costos laborales totales en capacitación para que sus empleados puedan seguir aprendiendo y desempeñándose. Las empresas peruanas solo invierten un 1% en capacitación de personal, y contratar personal externo aumenta el costo, además de generar malestar e insatisfacción en los trabajadores.

En este contexto, Fierro Celis (2017) intentó analizar el derecho público colombiano que regula el sector público y las profesiones administrativas, así como otras normas, para determinar el propósito de la legislación del país en materia de capacidad laboral. A nivel nacional, según El Peruano (2016) el gobierno ha venido implementando la gestión de la competencia de acuerdo con la Resolución No. 186-2016-SERVIR-PE, con el objetivo de optimizar el desempeño de los trabajadores mediante la implementación, desarrollo y exploración de capacidades.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2016) señaló que el 81% de los colaboradores que laboran en los municipios cree que el compromiso organizacional es la base de su desempeño laboral, porque depende de instituciones públicas con mejores procesos, y lo más importante, dejar que los empleados sigan mejorando profesionalmente. De igual manera, indica que en las

empresas con 10 o más trabajadores, alrededor del 40% de los trabajadores solo han recibido estudios básicos, y por otra parte indica que las empresas invierten un 0.54% de sus ingresos en capacitar a sus trabajadores. Estas cifras tienen un impacto negativo en la productividad nacional.

En la realidad local, en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina se evidencia que la entidad solo capacita su personal una vez por año, y esto se debe a la falta de asignación de presupuesto para este fin, por ende, no genera resultados positivos, respecto al cumplimiento de sus objetivos trazados. Todo esto conlleva a que los trabajadores busquen la manera de capacitarse externamente para formarse profesionalmente, y mejorar sus capacidades básicas, además de generar una mejor competitividad y contribuir a que la entidad logre sus objetivos.

Por esa razón, es preciso contestar la pregunta de investigación ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021? Las preguntas específicas formuladas fueron: a) ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021?, b) ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021?

El actual trabajo de investigación se justificó en la práctica, pues a través del análisis de estas dos variables se obtendrá información importante que servirá de base para resolver los problemas de gestión de capacitación y desarrollo de competencia laboral a fin de promover mejora y desempeño de funcionarios y servidores públicos, asimismo, dicha investigación quedará a manera de referencia a estudios novedosos que se realicen con respecto al tema mencionado. Por otro lado, se justifica en el ámbito social, porque generará mayor bienestar y valor público al brindar servicios de alta calidad a los residentes locales, contribuyendo así a lograr las metas anuales marcadas por el gobierno local, y porque permite el uso de datos reales y fiables para solucionar el problema, estos datos se pueden utilizar como sugerencias a otras entidades con problemas similares. Justificación metodológica, porque se fundamenta en la realidad problemática planteada por el ente investigado para proponer una solución decisiva a su favor. Argumentación

teórica, porque la investigación actual es razonable, gracias a diversas teorías existentes, y permite comprender el estado de la organización investigada.

A fin de responder las preguntas, se estableció el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021. Y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021, b) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021.

La hipótesis general es la siguiente: La gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021. Y las hipótesis específicas son: a) La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias cardinales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021, b) La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias específicas de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer sobre las variables de estudio se consideraron los antecedentes de investigación internacionales, se encontró a Negrón-González et al. (2020) quien investigó sobre los disfuncionamientos y costos ocultos en la gestión por competencias. Los resultados son la cuantificación del costo oculto producidos por el disfuncionamiento: existencia de colaboradores inadecuados a fin de ocupar el cargo que ascienden a 2117.52 UM /año. Asimismo, se han rediseñado las competencias a los tres niveles y se establecieron indicadores de control. Concluyendo que los empleados no están capacitados, estos tendrían problemas para dialogar, relaciones interpersonales y un desempeño deficiente al dar atención al usuario.

Porta y Tarrió (2019) investigaron sobre las dimensiones del procedimiento de enseñanza y aprendizaje para la capacitación en el desempeño laboral, considerando la conexión con el rendimiento y el decidir organizacional, se trabajó bajo el enfoque formativo, para su desarrollo se hizo uso de los métodos de análisis, síntesis, la revisión de documentos y el enfoque de sistema. Según sus resultados se determinaron que hay una conexión entre las variables procedimiento de enseñanzas y aprendizaje para la capacitación. La conclusión es que la preparación, realización y valoración de las actividades de capacitación de los colaboradores de producción poseen un gran impacto en el desarrollo de sus capacidades laborales.

Jácome Lizano (2017) quien investigó sobre gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación a funcionarios públicos. Cuyo trabajo fue bajo el método cuantitativo-correlacional, además aplico el cuestionario a un total de 450 funcionarios. Sus resultados evidenciaron que la variable gestión por competencia está en un nivel bueno, es decir que las competencias laborales se han desarrollado mucho en los últimos años, la mejora de estas competencias está directamente relacionada con el nivel de productividad de la empresa. Por lo tanto, deben desarrollarse al mejor nivel, por eso hay que atacar el porcentaje que no está de acuerdo con ellos en el trabajo y buscar soluciones en el tipo de competencias que deben poseer. En el caso del resultado inferencial se demostró que los componentes de la valuación de los funcionarios, tiene una relación

estadísticamente como la gestión por competencias. Concluyendo que la entidad debe contar con una herramienta que permita conocer y evaluar los puestos de trabajo y así conocer el desempeño de los funcionarios.

Carro et al. (2017) analizaron que los componentes de la gestión del cambio afectan significativamente la capacidad laboral de la organización en México, recuerden que existen organizaciones innovadoras en el mercado global, cambian paradigmas o cambian la cultura organizacional, y trabajan con los miembros para implementar valores y prácticas que los orienten y creen interacción entre la competencia, la confianza en uno mismo, la investigación y la cooperación para el autoenseñanza. Esto verifica que, en la dimensión de incentivos, el 54% de los empleados se encuentran en un nivel bajo y el 47% en un nivel promedio. En cuanto al conocimiento, el 67% de las personas encuentra que el nivel es bajo, mientras que solo el 33% se encuentra en un nivel intermedio. Ningún trabajador tiene un nivel alto. En la dimensión técnica, el resultado es que el 100% del personal administrativo se encuentra en el nivel medio.

Salas et al. 2016) señaló que, en este momento, a nivel de todo el mundo, la capacidad laboral es considerada como un factor cualitativo en el que aplican las competencias adquiridas en la fase de formación y la experiencia que van a adquirir. Asimismo, existe un problema en la determinación de la salud del pueblo cubano al abordar diferentes temas lo cual también se debe considerar la situación real. Por eso, la capacidad de trabajo de los médicos de nuestra era debe estar orientada a desarrollar la calidad del desarrollo profesional.

Para los antecedentes nacionales encontramos la indagación, cuyo objetivo de Jesús Enrique (2020) fue conocer la relación entre la formación profesional y las competencias. Trabajó mediante un enfoque cuantitativo correlacional. Aplicaron dos cuestionarios a 111 personas. Los resultados evidenciaron que el 47,67% de las personas encuestadas cree que la variable formación está en un nivel suficiente; en cambio, el 44,19% de los encuestados dijo que la variable capacidad laboral también está en un nivel suficiente. La conclusión es que existe una dependencia entre la formación y las habilidades laborales ($\chi^2 = 65,657$) y significativa (valor de $p = 0,000$ menos de $0,05$).

Asimismo, Vargas Machuca (2020) elaboró un trabajo sobre capacidad laboral y desempeño del trabajador, trabajo bajo el enfoque cuantitativo y correlacional. La población está conformada por 42 funcionarios del gobierno municipal, utilizando cuestionarios y guías de entrevista como herramientas. La conclusión es que la competencia laboral, se correlaciona positivamente con el desempeño de los servidores públicos en promedio, con un índice de correlación de 0.791, es decir, cuando la competencia laboral se encuentra en el nivel óptimo, el desempeño de los servidores públicos también tendrá un nivel óptimo. Los resultados manifiestan que en el caso de las variables de capacidad laboral se normaliza la dimensión en mejores condiciones; para su variable desempeño laboral, la mejor dimensión es la participación del personal.

La investigación realizada por Vásquez Novoa (2020) estudió sobre vínculo entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias. El trabajo de investigación propone explicaciones descriptivas, causalidad relacionada y tipos fenomenológicos de investigación; según su alcance, es descriptivo, pues describiremos las características y relevancia de un grupo a fin de establecer el grado de relación entre las variables de investigación, métodos mixtos porque estos tendrán una parte de investigación cuantitativa y una parte de investigación cualitativa, y una parte de investigación no experimental. Se utilizan tres cuestionarios a fin de recolectar información para cada variable de investigación, utilizando estadísticas descriptivas. Los resultados mostraron que el 25% de los empleados recibió una formación profesional adecuada y una excelente formación en habilidades específicas. También se observa que el estadístico Taub de Kendall $\tau = 0.078$, con un nivel de significancia mayor al 5% ($P = 0.717 > 0.05$); obviamente, la capacitación laboral no afecta el desarrollo de las habilidades técnicas de los empleados.

Quispe Mayuri (2019) analizó la gestión por competencias laborales en una entidad, se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, aplicada, correlacional, asimismo, se trabajó con 12 personas, a quien se le aplicó un cuestionario. Dando como resultado que el 66% de los empleados manifestaron que poseen habilidades extrínsecas, asimismo un 50% indicó que las competencias laborales está un nivel favorable. La conclusión es que adaptarse a las necesidades y cambios del entorno,

y adaptarse a los menesteres cada vez mayores de los usuarios es un desafío importante. Es necesario adaptar el sistema de gestión a través de la capacidad de lograr el crecimiento organizacional y el desarrollo para mejorar el rendimiento de los empleados. Y el punto de partida de este desarrollo es mejorar continuamente la actitud y la capacidad de los colaboradores, especialmente en términos de capacidad.

Yllesca Ramos (2018) estudió sobre capacitación laboral y desarrollo de competencias en trabajadores de una entidad. Cuya indagación estuvo conformada por el enfoque cuantitativo, correlacional. Trabajó con 118 profesionales, además, se construyeron dos instrumentos con la finalidad de recopilar información de las opiniones referente a las variables. A juzgar por los resultados del nivel de formación en el puesto de trabajo de los empleados, el 46,6% de los encuestados piensa que es regular. Asimismo, los empleados tienen capacidad de desarrollo, el 47,8% de los encuestados tiene un buen nivel, aunque los resultados de la inferencia indican que los datos estadísticos sobre el grado de correlación entre variables determinados por el $\rho=0.433$ significa que existe una correlación moderadamente positiva entre las variables, en comparación con (significación estadística), $p = 0.000 < 0, 05$.

Para fundamentar la gestión de la capacitación se tuvo en consideración la teoría general de los sistemas, considerando la teoría general del sistema, fue propuesta por Bertalanffy en 1954, señaló que los comportamientos desarrollados dentro de la organización se convirtieron en todos los aspectos del trabajo personal, por lo que cualquier empresa se considera desarrollada por individuos. El campo de gestión más espacioso, particularmente en términos de capacitación de habilidades de los empleados, porque la producción se puede lograr sin estas habilidades, y es casi imposible completarla o modificarla según el costo asignado y el tiempo de producción.

En la definición de la capacitación según Moreno et al. (2016) se refiere a las estrategias utilizadas a fin de orientar a los individuos en la institución, su capacidad para completar su trabajo, etc. Para la conceptualización de variables, de acuerdo con el concepto de gestión de Centurión Medina (2015) es la principal actividad de cada miembro de la organización apoyar el objetivo común por medio

del establecimiento de políticas, normas, reglamentos y normativas; se mejorará la organización de control de la calidad para el propósito de la donación continua. Según Pérez y Miranda (2016) y también Ramos et al. (2018) la formación es un conjunto de actividades de progreso llevadas a cabo en las organizaciones profesionales, encaminadas a optimizar la actitud de debate y reconocimiento, y mostrar mejor su trabajo diario con el fin de hacer más aportes, impacto efectivo o valor.

Sobre este tema, Parra y Rodríguez (2015) junto con Valdéz García (2021) consideran a la capacitación relevante puesto que incluye a las organizaciones, en gratitud a la estructura del programa como estrategia para su progreso y capacidad competitiva; adicionalmente, esta será provechosa en el futuro, beneficioso para la organización y los empleados. De igual forma Epiquén et al. (2018) en materia de economía, la capacitación tiene como objetivo inculcar ideas en los empleados para que consigan llevar a cabo los mecanismos apropiados y deseados, corregir fallos previos que posiblemente hayan ocurrido en el procedimiento y solucionar pérdidas económicas.

El impacto de la experiencia en la administración del personal es producto del principio que los colaboradores excelentes tienen que poseer capacidades estratégicas que puedan incrementar la rentabilidad, la efectividad y la supremacía laboral, y provenir de organizaciones a cada ámbito de la vida (Sabuncua y Karacaya, 2016) A su vez, Oke (2015) indicó que la administración eficiente de la capacidad humana forma el centro de todo agrupamiento humano. La administración de personal demanda tiempo y energía con el fin de prevenir escaseces y excedentes, y con el propósito de garantizar el equilibrio y sustentabilidad de la empresa.

De acuerdo con Malek et al. (2018) señalaron que la globalización se ha convertido en un determinante creciente debido a las peticiones de potencial y la formulación de planeamientos respaldados en el grado de competitividad exterior. Es un factor fundamental, que considera la formación a manera de una forma de competencia y / o estrategia para generar ventaja competitiva.

Para las dimensiones se tomó en cuenta a los siguientes: Dimensión planificación: Durante este periodo las asociaciones identifican sus requerimientos

y proporcionan información y aptitudes con el fin de eliminar grietas existentes (Servir, 2016). Dimensión ejecución: Dónde se elaboran los planes y las actividades de adiestramiento continuo de manera unidireccional, por medio del desarrollo y el acuerdo de un asesoramiento de formación entre otros (Servir, 2016). Dimensión, la evaluación: Es en esta etapa se ponen en práctica procesos y herramientas de medición de la formación con la meta de tener conocimiento de su eficacia. Se hará mención de la importancia de la gestión de capacitación para la empresa (Servir, 2016).

En cuanto la variable desarrollo de la capacidad laboral, según la teoría “Z” de Ouchi (1982) popularizó la escuela de administración basada en la cultura organizacional, y como explican Martínez (2005) y Quispitupac y Ramos (2014), la teoría “Z” se relaciona con la forma en que los servidores participan en la determinación de los factores de productividad del proceso. La construcción de un ambiente de trabajo basado en los valores de confianza, sutileza, flexibilidad, etc., es característica de las instituciones competitivas, cuya gestión se basa en su cultura de trabajo.

Teoría de Bateson y otras teorías diferentes creen que el problema de la formación de los trabajadores de la salud a menudo parece quedarse en la adopción de ciertos procedimientos de trabajo, y raras veces se queda en la revisión de las necesidades de los trabajadores de la salud. Por lo general, las recomendaciones de capacitación comienzan con acciones destinadas a repensar el comportamiento, pero terminan rápidamente con el desarrollo de nuevas habilidades. Cuando el entrenamiento se lleva a cabo de esta forma, su comportamiento es el mismo que el de la teoría del aprendizaje, es decir, se asume que el entorno en el que entra en juego la nueva habilidad es un entorno neutral, lo que significa que el aprendizaje gana (Bateson, 1991).

Para Chiavenato (2009) estos son los principales atributos personales a fin de ejecutar acciones y diferenciar roles individuales. Cuando los colaboradores tienen habilidades muy altas, pueden demostrar las habilidades requeridas para realizar las funciones establecidas. Según Ortega et al. (2017) se trata de la capacidad para desarrollar plenamente tareas con metas, conocimientos, aptitudes

y estímulos específicas; los cuales son necesarios con el propósito de una acción efectiva en situaciones específicas.

Según Montes et al. (2016) indicaron que el incremento de la capacidad puede realizar el procedimiento de enseñanza que favorece e impulsa el autoaprendizaje siendo beneficioso. De esta forma, también puede crear su propia distribución para generar entendimiento, vinculando lo más reciente con lo conocido, incluyendo aplicaciones correctas y actividades de capacitación compartidas o trabajando en común.

Sobre el particular, Coste et al. (2019) cree que el talento para trabajar es una praxis eficiente a fin de cultivar el sentido de compromiso ya que no solo se refiere al conocimiento técnico de la tecnología patentada pura. Mientras tanto, Alles (2012) señaló que el desarrollo de la capacidad laboral es el proceso de mantener la cohesión de los empleados con el fin de alcanzar las metas estratégicas de la organización. Es un modelo de gestión que permite cada colaborador de la empresa, desde el gerente principal hasta los demás socios para laborar en conjunto.

Por tanto, Grosemans y De Cuyper (2021) indicaron que la habilidad asegura que la persona pueda resolver los desafíos que le impone el entorno social mediante una vida de formación continua; sin embargo, esta habilidad también debe ser desarrollada, requiriendo talentos para aprovechar el momento de interacción con el medio ambiente, desde la experiencia hasta la acumulación de conocimientos.

Según Jackson y Wilton (2016) precisaron que son las habilidades que las personas necesitan para realizar funciones laborales y gestionar estas funciones en una situación ideal, lo que significa utilizar el valor oculto del talento, como la información aprendida, la vivencia experimentada y la imaginación. Está relacionado con la determinación de la empresa a fin de mejorar la competitividad de sus colaboradores, promover la actualización, la eficacia, el compartir conocimientos y, en última instancia, el autodesarrollo. Según Lazarus y Ferris (2016) existe la meta de optimizar la calidad de vida personal en el desarrollo de capacidades; acumular y tolerar las imperfecciones de equipo; y cambios en el crecimiento económico, social y cultural.

En conformidad con Unigarro Gutiérrez (2017), la evolución de la competitividad el contenido no es lo primordial, lo relevante es expresarse armoniosamente de cognición, conductas y aptitudes, el tema es una justificación a fin de desenvolver habilidades. En la actualidad, en materia de contenido, no es posible solucionar todos los problemas desarrollados por la civilización, por lo que los profesores tienen que seleccionar los problemas que pueden resolver dentro del tiempo señalado por la entidad educativa.

El examen de competencias es el elemento base del protocolo de reclutamiento; y se obtienen los menesteres de formación de los ingresantes con el propósito de su adecuada formación para el cargo (Martínez, 2013 y Buendía et al. 2018). Es necesario señalar que hay diferentes mecanismos para dicho proceso, y su utilización está sujeto al tipo de capacidad a revisar, el plazo libre y la cantidad de postulantes disponibles (Munywende, et al., 2016). Por su parte, Fierro Celis (2017) mencionó que la competencia tiene como mínimo tres componentes, uno concierne a conocer, el segundo a existencia y el último corresponde a hacer. Dado que los elementos se refieren a actuaciones específicas, también deben expresarse a partir de verbos. El continuo desarrollo de expectativas y conductas está variando los compromisos profesionales, lo cual genera cargos novedosos de control y el menester de amplias alianzas de progreso que van por encima de las responsabilidades ordinarias (MacVarish et al., 2018).

La capacidad laboral se identifica y verifica a manera de una faceta clave o única del cargo que ocupa la organización, el proceso sustantivo y las principales categorías docentes (Sevilla et al., 2018) muestra que. De acuerdo con Salas et al. (2016) la formación de capacidad laboral se ayuda con el desarrollo y evaluación de diferentes participantes: Entre ellos, la orientación, la amistad, la creatividad y la innovación de diferentes expresiones de los departamentos y servicios de salud ocupacional pueden señalar la capacidad para identificar problemas. En ese sentido, Torres et al. (2017) indicaron: La evaluación de la capacidad laboral es una actividad muy importante para alcanzar una correcta gestión del talento humano.

En tanto según Alles (2012) divide a la variable en dos dimensiones las cuales son: primera dimensión: Competencias cardinales, es la habilidad que deben poseer todos los empleados de la empresa. A su vez, estos pueden volverse

específicos cuando se dividen en jerarquías y forman el esquema del puesto de acuerdo con el diseño adoptado. Como segunda dimensión: Competencias específicas se adquieren a través de la diseminación y absorción humana, involucrando una serie de contenidos en el campo básico del conocimiento humanístico; definiendo los conceptos, teorías, conocimiento de herramientas, habilidades de investigación, formularios de solicitud o métodos de trabajo en un tema en particular.

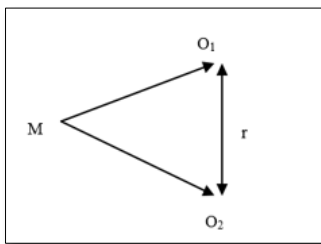
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según la naturaleza del estudio, el tipo de investigación es básica, según Eyisi (2016) porque el propósito del estudio es formar nuevos conocimientos o modificar principios teóricos existentes y aumentar el conocimiento científico. En cuanto al diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional. La comprensión no experimental se debe a que la investigación se realizó sin manipulación deliberada de variables. Es transversal porque los datos se recopilan en un momento específico. Es relevante porque la investigación intenta especificar la relación entre dos o más variables (Garg 2016).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Dónde

M : Muestra

O₁: Medición variable gestión de la capacitación

O₂: Medición variable desarrollo de competencias laboral

r : Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Gestión de la capacitación

3.2.1.1 Definición conceptual. Es un proceso de implementación de capacitaciones relevantes en diferentes instituciones con el propósito de mejorar el desempeño de los trabajadores y cerrar brechas y desarrollo de habilidades y / o destrezas, teniendo en cuenta que su perfil debe coincidir para alcanzar las metas

institucionales, y están orientadas a la satisfacción ciudadana. (Parra y Rodríguez, 2015).

3.2.1.2 Definición operacional. Para medir la gestión de la capacitación se aplicó cuestionario con 21 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, además se determinaron tres niveles: Eficiente, Regular y Deficiente, asimismo la variable es de escala ordinal, policotómica (Véase anexo 2).

3.2.2 Variable dependiente: Desarrollo de competencias laborales

3.2.2.1 Definición conceptual. El desarrollo de la capacidad laboral corresponde a los principales atributos personales para mejorar las funciones desempeñadas por los trabajadores y las mejoras profesionales. Cuando los empleados adquieran altas capacidades, demostrarán las habilidades necesarias para realizar las actividades laborales (Chiavenato, 2011).

3.2.2.2 Definición operacional. Para medir el desarrollo de competencias laborales se aplicó un cuestionario con 22 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones: Competencias cardinales y Competencias específicas, además se determinó tres niveles: Inicio, En proceso y Logrado, asimismo es de escala ordinal, policotómica, (Véase anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Otzen y Manterola (2017) señalaron que la población es la suma de individuos u objetos con cualidades similares y que son utilizados como parte de la indagación. El presente estudio comprende a los 105 trabajadores de Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina.

En este estudio se utiliza el censo para recolectar información de las unidades de análisis. Al respecto, Otzen y Manterola (2017) consideran que el censo se refiere a la situación en la que se puede acceder fácilmente a toda la población, lo que enriquecerá los resultados del censo. En este sentido, el número de personas pertenecientes al censo de investigación es de 105 funcionarios administrativos de la entidad. En este estudio la muestra es no probabilística, censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos a seguir para obtener información fue la encuesta, según Valderrama (2019) la técnica. es un conjunto de normas y procedimientos que permiten a los investigadores establecer una relación con el objeto de la investigación, y de esta forma gestionar la generación, manipulación y control de los hechos.

En cuanto al instrumento de recolección se elaboró dos cuestionarios con opciones de respuesta de tipo Likert, respecto a la variable gestión de la capacitación el cuestionario consto de 21 ítems que fueron distribuidos entre sus dimensiones: [Planificación de la capacitación, 7 ítems], [Ejecución de la capacitación, 7 ítems] y [Evaluación de la capacitación; 7 ítems], basado en la ley Servir (2016). Asimismo, el cuestionario de la variable desarrollo de competencias laborales se aplicó un cuestionario con 22 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones: [Competencias cardinales, 11 ítems] y [competencias específicas, 11 ítems]. (Ver Anexo 3. Instrumentos).

3.4.1 Validez

Según la variable a medir por la herramienta de recolección de datos, esta es la misma que la variable que refleja el dominio de contenido, porque brinda los ítems necesarios para realizar la investigación (Hernández y Mendoza, 2018), poder comprender el concepto y el contenido para emitir el juicio de expertos para determinar la validez del documento, el experto verificó la relevancia, redacción y secuencia del proyecto (Ver Anexo 7: Validación de instrumentos).

3.4.2 Confiabilidad

El cuestionario construido para recolectar información sobre estas dos variables fue probado en un piloto por 20 participantes para comprender “qué tan bien estos ítems representan el campo que eligen” (Valderrama 2015). es decir, se espera que el uso repetido del instrumento nos dará resultados muy similares. Atendiendo las recomendaciones de los expertos en cuanto a redacción y pertinencia de los ítems del cuestionario, se realizó la prueba piloto con la participación de los trabajadores.

El coeficiente obtenido para el instrumento que mide la gestión de la capacitación fue de 0.959 y para el instrumento que mide el desarrollo de competencias laborales fue de 0.919, ambos resultados indican que los cuestionarios son confiables (Véase anexo 8).

3.5. Procedimientos

Se recopiló datos, se solicitó el consentimiento del administrador de la entidad. Asimismo, se anunció el objetivo de la investigación y su valor, y se motivó a los trabajadores a participar voluntariamente. Esta información se recopiló virtualmente mediante un formulario de Google Drive y se envió mediante whatsapp. Finalmente, se hizo uso del software SPSS 25 mediante el cual se realizó los procedimientos estadísticos para presentar los resultados en gráficos y tablas que corresponde a la estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Según Rendón et al. (2016) mencionaron que se pueden utilizar tablas y gráficos o cuadros para resumir de manera clara y precisa los datos obtenidos, lo que nos brinda resultados específicos e información precisa. Para el análisis, se organizaron las bases de datos recolectadas y se realizó un análisis descriptivo, incluyendo la clasificación de los datos según los niveles y rangos presentados en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos. En el análisis inferencial, la prueba no paramétrica de Spearman se utiliza para medir la correlación entre variables y los resultados se presentan en forma de tabla.

3.7. Aspectos éticos

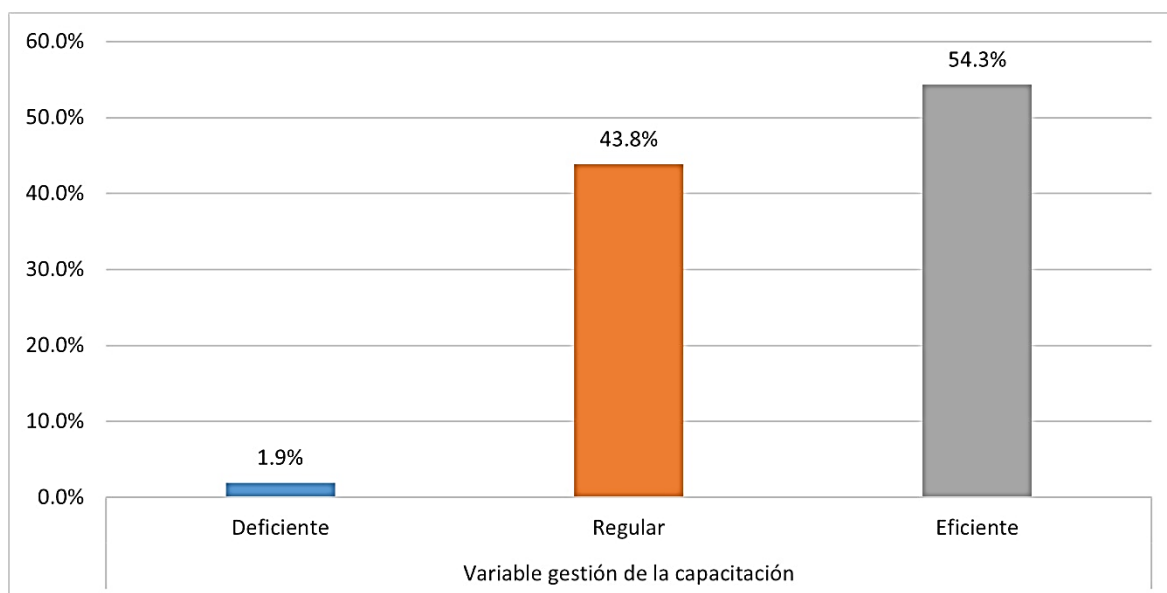
En el transcurso de la investigación, se requirió que el personal de la entidad participe de manera voluntaria y anónima, y la información recopilada solo se utilizó con fines de investigación para su procesamiento y uso confidencial. El estándar APA fue utilizado en la elaboración de esta investigación, por lo que además de los parámetros requeridos por la universidad, es confiable y original, es decir, se respetó los principios éticos en la investigación, la autonomía y la no maleficencia, porque los datos recopilados solo fueron para fines de investigación. Asimismo, se respetaron los derechos de autor aplicando estrictamente los estándares de la APA en las citas y referencias.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Figura 2

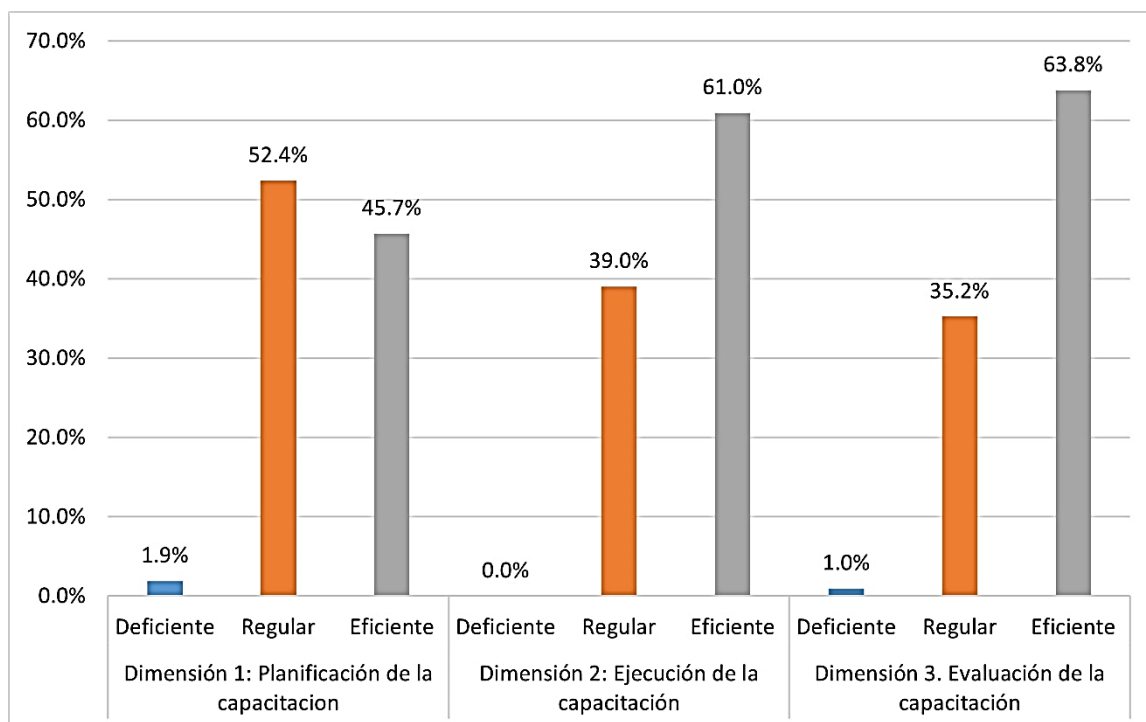
Niveles de la gestión de la capacitación



Se visualiza en la figura 2, se visualiza los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los trabajadores, donde la gestión de la capacitación es considerada en un nivel eficiente por el 54.3% de los encuestados, en un nivel regular por el 43.8% de los trabajadores y solo un 1.9% considera que se encuentra en un nivel deficiente.

Figura 3

Niveles de la dimensión gestión de la capacitación



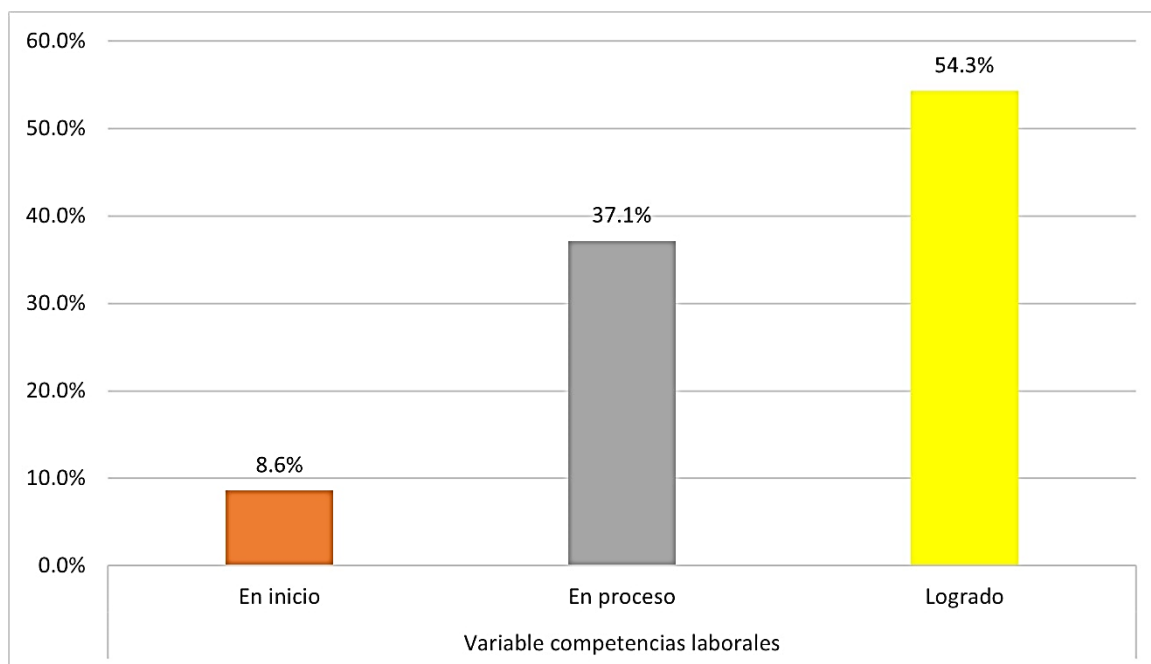
En cuanto a las dimensiones en la figura 3 se visualiza que: Respecto a la Dimensión 1: Planificación de la capacitación, el 52.4% de los encuestados consideran encontrarse en un nivel regular, seguidos por el nivel eficiente de 45.7% y solo un reducido porcentaje de 1.9% considera que el nivel es deficiente.

En cuanto a la Dimensión 2: Ejecución de la capacitación, el 61.0% de los trabajadores considera que se encuentra en nivel eficiente, seguidos por el nivel regular de 39.0% y el nulo porcentaje de 0.0% considera que el nivel es deficiente.

En la Dimensión 3: Evaluación de la capacitación, se observa que los encuestados opinan que se encuentran en nivel eficiente de 63.8%, seguidos por el nivel regular de 35.2% y solo el bajo porcentaje de 1.0% considera que el nivel es deficiente.

Figura 4

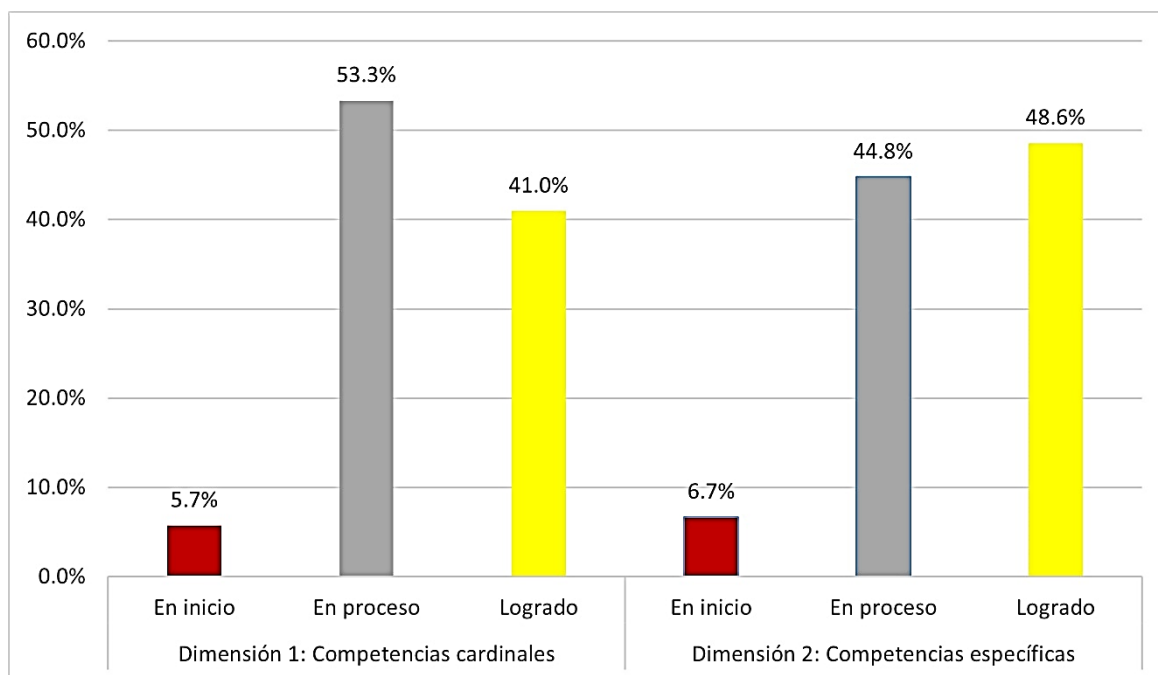
Niveles de las competencias laborales



Realizando el análisis independientemente se puede visualizar en la figura 4, se visualiza muestran los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los trabajadores de la entidad, donde el desarrollo de competencias laborales es consideradas logrado por el 54.3% de los encuestados, en proceso por el 37.1% de los trabajadores y solo un 8.6% considera que se encuentra en inicio.

Figura 5

Niveles de las dimensiones de las capacitaciones laborales



En cuanto a las dimensiones en la figura 4 se presenta los resultados respecto a la Dimensión 1: Competencias cardinales, el 53.3% de los encuestados considera que se encuentra en proceso, el 41.0% de los trabajadores considera que está logrado y solo un porcentaje de 5.7% considera que se encuentra en inicio.

En cuanto a la Dimensión 2: Competencias específicas, el 48.6% de los trabajadores considera que se encuentra logrado, el 44.8% de los trabajadores considera que está en proceso y solo un porcentaje de 6.7% considera que se encuentra en inicio.

4.2. Análisis inferencial

Para la contratación de hipótesis se aplicó los criterios de las pruebas no paramétricas. Las categorías ordenadas se analizaron mediante la prueba rho de Spearman.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 1

Correlación de la gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales

		Variable competencias laborales
Rho de Spearman	Variable gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,793**
		.000
		105

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

Según los datos de la tabla 1 donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman asciende a 0,793 y la significancia bilateral es de $p_valor = 0.000 < 0.05$, por lo cual, se acepta la hipótesis de la investigación planteada, confirmando así que existe relación significativa (correlacional positiva alta) entre las variables gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales.

4.2.2. Pruebas específicas 1

Tabla 2

Correlación de la gestión de la capacitación y la dimensión competencias cardinales

		Dimensión 1: Competencias cardinales
Rho de Spearman	Variable gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,794**
		.000
		105

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

En la tabla 2 se puede observar los valores del análisis correlacional donde el valor del estadístico de prueba de Spearman es de $\rho = 0.794^{**}$ y la significancia de $p_valor = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, estos valores afirma que existe relación significativa positiva y alta entre la variable gestión de la capacitación y la dimensión competencias cardinales.

4.2.3. Hipótesis específica 2.

Tabla 3

Correlación de la gestión de la capacitación y la dimensión competencias específicas

		Dimensión 2: Competencias específicas	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,749**
	Variable gestión de la capacitación	Sig. (bilateral)	.000
		N	105

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

En la tabla 3 se puede apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Spearman asciende $\rho = 0.749^{**}$ y un $p_valor = 0.000 < 0.05$, por ello, se acepta la hipótesis planteada, podemos afirmar que existe relación significativa, positiva alta entre la gestión de la capacitación y la dimensión competencias específicas.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general, en la tabla 1 se visualiza que hay una relación significativa entre las variables gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales, siendo el coeficiente rho $\rho = 0.793^{**}$ el cual determina que la relación es positiva alta, respecto a los resultados descriptivos la figura 2, se visualiza que la gestión de la capacitación es considerada en un nivel eficiente por el 54.3% de los encuestados, en un nivel regular por el 43.8% de los trabajadores y solo un 1.9% considera que se encuentra en un nivel deficiente. Y en la figura 3, se visualiza que los trabajadores de la entidad, respecto al desarrollo de competencias laborales es consideradas en un nivel logrado por el 54.3% de los encuestados, en proceso por el 37.1% de los trabajadores y solo un 8.6% considera que se encuentra en inicio.

Respecto a los resultados encontrados, se tiene el antecedente similar realizado por Yllesca Ramos (2018) quien estudió sobre capacitación laboral y desarrollo de competencias en trabajadores de una entidad. A juzgar por los resultados del nivel de formación en el puesto de trabajo de los empleados, el 46,6% de los encuestados piensa que es Regular. Asimismo, los empleados tienen capacidad de desarrollo, el 47,8% de los encuestados tiene un buen nivel. Los resultados de la inferencia indicaron que los el grado de correlación entre variables determinados por el Rho de Spearman 0.433 significa que existe una correlación moderadamente positiva entre variables. El trabajo de Jesús Enrique (2020) que estudio la relación entre la capacitación y competencia laboral. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre las variables ($p_valor 0.002 < 0.05$). otra tesis similar esta la realizada por Quispe Mayuri (2019) quien analizó la gestión por competencias laborales en una entidad. Quien concluyó que la variable esta en un nivel alto.

En cambio, los resultados difieren con el trabajo de Negrón-González et al. (2020) quién investigó la disfunción y los costos ocultos en la gestión de la capacitación, concluyeron que los empleados no están capacitados para el proceso de cambio y tienen problemas de comunicación, relaciones interpersonales y bajo desempeño al brindar servicio al usuario. También Carro et al. (2017) quien ha

concluido que los componentes de la gestión del cambio afectan significativamente las competencias laborales.

Resultado y los antecedentes son corroborado por lo expresado por Salas et al. 2016) quienes señalaron que la gestión de la capacitación, que, en su conjunto, se tiene en cuenta la capacidad para trabajar como factor cualitativo, en el que aplican las habilidades adquiridas en la fase de formación y la experiencia que adquirirán, y de igual manera, en la determinación de la salud del pueblo cubano cuando hay diferentes problemas, también debemos considerar su situación real. Por eso, la capacidad de trabajo de los médicos en nuestro tiempo debe estar orientada a desarrollar la calidad del desarrollo profesional.

Asimismo, Chiavenato (2009) expresa que la gestión de la capacitación significa la necesidad de diagnosticar aprendizajes, planificar y diseñar respuestas formativas, implementar y promover procesos y evaluar los resultados alcanzados. Como todos sabemos, las organizaciones o entidades a la vanguardia de las tendencias de gestión en el campo de los recursos humanos determinan sus procesos de formación, con el foco en la mejora continua de su personal y procesos. Desde el establecimiento de la organización, de acuerdo con los requisitos generales de las directivas de varios departamentos, se ha capacitado al personal del área administrativa.

Asimismo, Valdéz García (2021) precisa que la gestión de la capacitación es una serie de actividades, que incluyen la identificación de las necesidades de capacitación, el diseño de planes de capacitación y la implementación y evaluación de las actividades de capacitación; para esto, el responsable debe invertir en el fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores; solo así se puede lograr una buena educación. Se brindarán los servicios, teniendo en cuenta a los trabajadores, este es el recurso humano clave para el éxito de la entidad. Además, la gestión de la capacitación promueve el desarrollo profesional de los trabajadores en cierta medida, como la comprensión de diversas teorías educativas, sociales, entre otros.

La formación es una acción encaminada a capacitar a una persona para realizar satisfactoriamente una determinada tarea determinada. El objetivo principal de generar valor agregado a través de la formación es servir mejor a los ciudadanos, en este sentido, la formación es eficaz cuando afecta el desempeño

de los servidores públicos. El servidor con mejor desempeño ayuda a lograr los objetivos organizacionales y, a su vez, la entidad que logra sus objetivos directamente ayuda a mejorar los servicios brindados a los ciudadanos. La formación desarrollada en niveles superiores de aprendizaje también debe proyectarse en tareas de medición institucional relacionadas con la creación o modificación de entornos organizacionales que favorezcan o inhiban ciertas formas de comportamiento.

Los resultados son comprobadas por lo expresado en la teoría Z se basa en la mejora de la productividad y el entusiasmo de los trabajadores. Bajo el estímulo de la realización de necesidades, establece metas alcanzables y conduce a la satisfacción interior de los trabajadores. A través del desempeño establecido y el desempeño real, evita tareas repetitivas y rutinarias, de modo que la gente no se verá afectada por El hábito de hacer constantemente lo mismo me agota. Es por esto que cualquier organización incorporará incentivos en sus lineamientos de gestión de recursos humanos para promover la mejora de la capacidad de asignación de puestos y lograr el éxito mejorando sus habilidades, destrezas y trabajo en equipo para aumentar su productividad. Asimismo, los empleados buscan la satisfacción a través del trabajo, mejoran sus conocimientos y habilidades, alcanzan metas y establecen relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, por lo que lo más importante es elegir estrategias adecuadas que les satisfagan y sean valoradas y reconocidas por las autoridades.

Respecto a la hipótesis 1, los resultados que se presenta en la tabla 2 se señala que hay una relación significativa entre la gestión de la capacitación y la dimensión competencias cardinales siendo, el coeficiente rho $\rho = 0.794^{**}$ el cual determina que la relación es positiva alta. En cuanto a las dimensiones se observa que la Dimensión 1: Competencias cardinales, el 53.3% de los encuestados considera que se encuentra en proceso, el 41.0% de los trabajadores considera que está logrado y solo un porcentaje de 5.7% considera que se encuentra en inicio, resultados que es similar a la tesis de Vargas Machuca (2020) sobre competencia laboral y desempeño del trabajador, concluyendo que las variables se correlaciona positivamente con el desempeño de los servidores públicos en promedio, con un índice de correlación de 0.791, es decir, cuando la competencia laboral se

encuentra en el nivel óptimo, el desempeño de los servidores públicos también tendrá un nivel óptimo.

Además, esta la tesis de Porta y Tarrió (2019) sobre las dimensiones del procedimiento de enseñanza y aprendizaje para la capacitación en el desempeño laboral, considerando la relación con la productividad y la toma de decisiones organizacionales, concluyendo que la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación de los trabajadores de producción tienen un impacto significativo en el desarrollo de sus capacidades laborales.

Estos resultados y antecedentes son corroborado con Parra y Rodríguez (2015) que señalan que las competencias cardinales, es la habilidad que deben poseer todos los empleados de la empresa. A su vez, estos pueden volverse específicos cuando se dividen en jerarquías y forman el esquema del puesto de acuerdo con el diseño adoptado. Para apoyar el proceso de planificación de las actividades formativas, la formación necesita dar respuesta a algunas preguntas habituales relacionadas con esta, así como a los elementos básicos de la evaluación del desempeño que deben tener los empleados para poder basarse en su rol o desempeño laboral. Para obtener información que defina la situación ideal, se recomienda consultar los documentos administrativos relacionados con el propósito de la organización.

Los resultados obtenidos también lo podemos comparar con la teoría de Bateson que indica que uno de los puntos más interesantes del autor es que este nivel de habilidad se basa en un concepto de aprendizaje pasivo. En otras palabras, se asume que el capacitador tiene la responsabilidad de asegurarse de que los alumnos aprendan, de modo que la encuesta del cuestionario sea el desempeño del capacitador y no los esfuerzos del camarero. Sin embargo, estas dos actividades deben controlarse, porque es responsabilidad del capacitador proporcionar y procesar la información. Este nivel rara vez considera el papel de los participantes en el proceso.

Respecto a la hipótesis 2, los resultados presentados en la Tabla 3 señala que hay relación altamente significativa entre la gestión de la capacitación y la dimensión competencias específicas. Siendo el rho $\rho = 0.749^{**}$ el cual determina

que la relación es positiva alta. En cuanto a la Dimensión 2: Competencias específicas, el 48.6% de los trabajadores considera que se encuentra logrado, el 44.8% de los trabajadores considera que está en proceso y solo un porcentaje de 6.7% considera que se encuentra en inicio.

Resultado que es semejante a, Jácome Lizano (2017) quien investigó sobre gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación a funcionarios públicos. Sus resultados inferenciales demostraron que los componentes de la valuación de los funcionarios, tiene una relación estadísticamente con la gestión por competencias. Concluyendo que la entidad debe contar con una herramienta que permita conocer y evaluar los puestos de trabajo y así conocer el desempeño de los funcionarios.

La tesis de Vásquez Novoa (2020) quien estudió sobre vínculo entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias. Los resultados manifiestan que el 25% de los empleados tiene un nivel regular de formación laboral y un buen nivel de formación en habilidades específicas; precisando que la capacitación laboral se relaciona con el desarrollo de las habilidades técnicas de los colaboradores.

Se corroboró con lo expresado por Alles (2012) la dimensión competencias específicas se adquieren a través de la diseminación y absorción humana, involucrando una serie de contenidos en el campo básico del conocimiento humanístico; definiendo los conceptos, teorías, conocimiento de herramientas, habilidades de investigación, formularios de solicitud o métodos de trabajo en un tema en particular. Lo anterior concuerda con lo establecido en la "Ley de Servicios" (2016), que significa que un plan hace referencia a los requerimientos y necesidades de las actividades formativas, con la ruta de desarrollo como meta para mejorar las actividades laborales.

Asimismo, Pérez y Miranda (2016) consideran que la planificación es muy importante en la formación porque incluye planes estratégicos de desarrollo y competitividad en inversiones futuras, que beneficiarán a entidades y organizaciones. Son los conocimientos y habilidades del ser humano que les permiten funcionar con eficacia y eficiencia en el entorno de trabajo. Una capacidad

específica es la capacidad de desempeñarse de manera efectiva al momento de desarrollar actividades para que pueda lograr lo que desea o desea.

Por tanto, la investigación continua sobre el proceso de formación es fundamental porque debe estar enfocada para que los métodos a gran escala utilicen más plenamente el potencial de las personas, la evaluación del desempeño laboral juega un papel importante, y su importancia radica en crear trabajo en equipo y mejorar la relación entre grupos en lugar del desempeño individual.

Se puede observar que para tomar el desarrollo de los empleados como punto de partida y la organización es proactiva, los gerentes deben hacer un trabajo de seguimiento adecuado para buscar la satisfacción de los empleados, porque a veces las opiniones son muy diferentes y no se pueden reconocer. El descontento de los empleados se generará y se reflejará en su trabajo y la muy poca integración entre los empleados, resultando en un ambiente de trabajo tenso y desagradable. De igual manera, no desencadenará un sentido de identidad con la organización y como resultado, refleja la falta de desempeño, como no responsable y falta de compromiso

VI. CONCLUSIONES

1. Acorde al objetivo general, se determinó que hay una relación significativa entre las variables gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales, además que un 54.3% de los encuestados indica que la variable gestión de la capacitación está en un nivel eficiente y el 54.3% de los encuestados ha logrado el desarrollo de competencias laborales, es decir que una capacitación eficaz del personal en términos de mejora de los empleados, conocimiento del trabajo, habilidades, competencia y moral, mejora el desenvolvimiento de los servidores en términos de productividad, puntualidad y calidad del trabajo.
2. Acorde al objetivo específico 1, se determinó que hay una relación significativa entre la gestión de la capacitación y la dimensión competencias cardinales. Además, el 53.3% de los encuestados considera la dimensión se encuentra a un en proceso. Es decir, que aún existe regular deficiencia en cuanto a la gestión de la capacitación debido a que no le dan importancia provocando que no se realice las actividades de acuerdo a los objetivos de la entidad.
3. Acorde al objetivo específico 2, se determinó que hay una relación significativa entre la gestión de la capacitación y la dimensión competencias específicas. Asimismo, el 48.6% de los trabajadores considera que la dimensión se encuentra un nivel logrado, Es decir, que los trabajadores de la entidad realizan reforzamiento y capacitación para superarse profesionalmente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que los directores de la organización implementen programas de capacitación y fortalecer el desarrollo de la capacidad laboral de los trabajadores, además de descubrir y aprovechar el talento de sus elementos claves para buscar y consolidar sus objetivos planteando dentro de la entidad.
2. Se recomienda que el personal gerencial de la entidad diseñe e implemente el plan de desarrollo de la capacidad laboral de ayuda y servicio para que los trabajadores de la unidad sean más compasivos, tengan el servicio, la capacidad profesional personal y respondan adecuadamente a las necesidades de los demás. Además de fortalecer las habilidades blandas en términos de una comunicación interactiva, iniciativa, proactiva, capacidad de respuesta.
3. Se recomienda que los gerentes desarrollen planes de capacitación para desenvolver mejor las cualidades de los trabajadores para lograr un buen desempeño y actuar de acuerdo con los estándares de calidad para realizar su trabajo de manera ordenada y organizada. Asimismo, crear grupos de aprendizaje y compartir conocimientos, ayuda a mejorar un grupo, y realmente a fomentar la competitividad y productividad en sus responsabilidades de trabajo.
4. Se recomienda también que las capacitaciones que puedan recibir los colaboradores estén acompañadas de un seguimiento constante, que garantice que el colaborador está aprendiendo y así también constatar que todo lo aprendido en la capacitación sea aplicado en las labores realizadas.
5. Se recomienda al responsable de la entidad compartir los resultados de la investigación con los colaboradores, con el fin de concientizar al personal y buscar un desarrollo destrezas para impulsar el perfeccionamiento personal del capital humano y mantenerlos preparados en contenidos de capacitación personal.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Argentina Buenos Aires: Granica
- 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.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3459/345958295012/345958295012.pdf>
- Carro, J., Sarmiento, S., Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), pp. 352-365
- Centurión Medina, R. (2015). Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa. *In Crescendo. Institucional* 6(1) 146-165
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>
- Coste, L., Lugo, Z., Zambrano, E y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Revista Orbis*, 12 (36) 45-64.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>
- Covert, H., Sherman, M., Miner, K., & Lichtveld, M. (2019). Core competencies and a workforce framework for community health workers: a model for advancing the profession. *American journal of public health*, 109(2), 320-327.
- Eberhard, J., Moraga, G., Nun, E. y Madariaga, A. (2017). *The on the job training decision in Latin America*.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173846/1/IDB-WP-772.pdf>
- Elliott, I. C. (2020). Organizational learning and change in a public sector context.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0144739420903783>
- 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 Celis, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público. *Administración & Desarrollo* 47(2) 92- 108 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403419>
- Jácome Lizano, V. (2017). *La gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación de puestos de los funcionarios de la empresa pública – empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26894/1/11%20GTH.pdf>
- 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>
- Garg, R. (2016). Methodology for research I. *Indian journal of anaesthesia*, 60(9), 640.
- 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>
- Jackson, D. y Wilton, N. (2016) Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266-286
- Jesús Enrique, J. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020*. [de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 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
- 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>
- Mayuri, A. A. Q. (2020). Management by labor competencies in the District Municipality of Santa Lucía, Lucanas-Ayacucho, 2019 [Gestión por competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Santa Lucía, Lucanas-Ayacucho, 2019]. *Journal of Global Management Sciences*, 3(2), 17-23. <https://journals.cincader.org/index.php/gmsj/article/view/101/90>
- Méndez-Santos, I. E., Carvajal-Hernández, B. M., & Marrero, D. R. (2018). Consideraciones básicas sobre la formación por competencias del educador ambiental. *Revista luna azul*, (46), 350-368.

- Montes, M., Rivera, R., Bermúdez, J y García, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, (25), 1-21. <http://www.redalyc.org/pdf/853/85350504002.pdf>
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016). Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a aprovechamiento académico. *Revista de psicología*, 27 (2) 304-318. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- Munyewende, P., Levin, J. y Rispel, L. (2016). An evaluation of the competencies of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Global Health Action* 9(1). 30-37. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.32486>
- Negrón-González, A. M., Gemar-Castillo, G., & Noda-Hernández, M. E. (2020). Identification of hidden costs related to the management of labor competencies. *Sciences Holguín*, 26 (1), 15-29.
- 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>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Pérez, A y Miranda, B. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. *Revista publicando* 3 (6) 209- 226. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf_87
- Porta, S. y Tarrío, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>
- Ramos, V. H. B., Tito, L. P. D., y Alhuay, E. F. H. (2018). Capacitación de personal: Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058776014/29058776014.pdf>

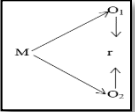
- Rendón-Macías, M. E.; Villasís-Keever, M. Á. y Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia Mexico*, 63, 397-407. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/363>
- Sabuncua, K y Karacaya, G. (2016). Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 235 443-452. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315890>
- Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2016). Evaluation and certification of labor competencies in the National Health System in Cuba. *Higher Medical Education*, 28 (1), 50-64.
- Servir (2016). *Gestión de la Capacitación en las entidades públicas*. Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>
- Sevilla, D., Velázquez, R y Turro, A. (2018). Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales. *Revista EduSol*, 18 (63) 1-12. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4757/475756619003/475756619003.pdf>
- Stare, J., & Maja, K. L. U. N. (2018). Required competencies in public administration study programs. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 14(55), 80-97.
- Sungsup, R., Unika, S., Sameer, K., Seung, W. Y. y Kibum, K. (2019). The rise of technology and impact on skills. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14480220.2019.1629727>
- Terziev, V., Latyshev, O., & Georgiev, M. (2017). Building competencies for social work through continuing vocational training. *Proceedings of ADVED*.
- Tikhonov, A. (2020). Corporate Training Programs in Russian and Foreign Companies: Impact on Staff and Time Challenges. *International Journal of Higher Education*. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p183>

- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista ingeniería industrial*, 39 (2). <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>
- Unigarro Gutiérrez, M. (2017). Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias. Colombia: Editorial. Geen Papers. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/16937>
- Vásquez Nova, A. (2020). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%c3%a1squez_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yllesca Ramos, A. (2018). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22138>
- Valderrama Mendoza, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta. *Lima–Perú: San Marcos EIRL*.
- Valdéz García, C. (2021). La capacitación, herramienta para favorecer la gestión científica, tecnológica y ambiental. *Avances*, 23(3), 234-234. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/644>
- Vargas Machuca, M. (2020). *Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020*. [Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55557>
- Yamashita, T., Cummins, P. A., Arbogast, A., & Millar, R. J. (2018). Adult competencies and employment outcomes among older workers in the United States: An analysis of the program for the international assessment of adult competencies. *Adult Education Quarterly*, 68(3), 235-250.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021							
AUTORA: Lilia Ramos Arqui							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021</p>	Variable independiente: Gestión de la capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades de personas	1 - 7	Ordinal 1=completamente en desacuerdo 2=en desacuerdo 3=ni de acuerdo, ni desacuerdo 4=de acuerdo 5= completamente de acuerdo	Deficiente [21 - 46] Regular [47 - 74] Eficiente [75 - 100]
			Ejecución de la capacitación	Estrategias de Acciones de capacitación	8 - 14		
Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 - 20					
<p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021?</p> <p>b) ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021</p> <p>b) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>a) La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias cardinales de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021</p> <p>b) La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias específicas de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021</p>	Variable: Desarrollo de competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Competencias cardinales	Desarrollo profesional Innovación y creatividad Tolerancia a la presión Trabajo en equipo	3 -4 5 - 7 8 - 10 14 - 16	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En inicio [22 - 50] En proceso [51 - 80] Logrado [81 - 110]
					1 -2 11 - 13		
Competencias específicas	Compromiso con la institución						

			Adaptabilidad a entornos diversos Planificación y organización Comunicación asertiva	17 – 19 20 - 22		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Donde:</p>  <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Observación de la V1: Gestión de capacitación</p> <p>O2 = Observación de la V2: Desarrollo de competencias laborales</p> <p>R = Correlación entre dichas variables</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 105 trabajadores.</p> <p>Muestra: 105 trabajadores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.</p>		<p>Variable 1: Gestión de las capacidades Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desarrollo de las competencias laborales Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará la prueba Rho Spearman para conocer la relación de las variables</p>

Anexo 2. Operacionalización de variables

Tabla 4

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

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

Tabla 5

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	8 – 10		Logrado [42 – 55]	
	Trabajo en equipo	14 – 16			
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	17 – 19		Logrado [42 – 55]	
	Comunicación asertiva	20 - 22			

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

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de gestión de capacitación

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

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

17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.					
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje					
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad					
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados					

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

Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-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 4. Carta de autorización



Municipalidad Provincial
SAN ANTONIO DE PUTINA
Ciudad de las Aguas Termomedicinales
Ley 25038



U.E. 301676

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Putina, 14 de setiembre del 2021

CARTA SIN NÚMERO-2021-MPSAP/GM.

Señor:

LILIA RAMOS ARQUI, con DNI: 46139165.

Estudiante de Post grado – Programa de Maestría en Gestión Pública.
Universidad Cesar Vallejo.

Presente. -

ASUNTO : Autorización para Aplicación de encuesta y utilización de nombre de la entidad.

REFERENCIA: Solicitud Administrativa.

De mi mayor consideración.

Por intermedio de la presente, le expreso un saludo cordial y, en atención a lo solicitado sobre autorización para realizar encuestas en la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina, se le comunica lo siguiente:

Que, en el marco del desarrollo de su Tesis de investigación denominada: "GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ANTONIO DE PUTINA, 2021", para obtener el grado de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, se le concede autorización para realizar encuestas de investigación y desarrollar la tesis señalada, con énfasis que, finalizado el mismo, provea de un ejemplar a esta entidad municipal. Asimismo, SE LE AUTORIZA LA UTILIZACIÓN DEL NOMBRE DE LA ENTIDAD Municipalidad Provincial San Antonio de Putina, para la realización de la TESIS de la investigación antes indicada.

Autorización que se formaliza para que le otorgue las facilidades del caso.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las consideraciones de mi estima personal.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ANTONIO DE PUTINA
Ing. Justo Pastor Quispe Tito
GERENTE MUNICIPAL
DNI: 148548



El único autógrafo digno

Gestión 2019 - 2022

La Esperanza del Progreso

de una mujer es lo que deja escrito en sus hechos



Anexo 5. Consentimiento informado

Cuestionario de Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales

Descripción del formulario

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

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 las competencias laborales en la entidad.
La investigación se sujeta a los principios éticos: anonimato, confidencialidad y autonomía. Agradeceremos responder con sinceridad cada uno de los ítems. Si tuviera alguna duda o consulta favor remitirla al correo ralia05.l@gmail.com

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,
Lilia Ramos Arqui

Pregunta *

He sido informado del propósito de la investigación y acepto participar en el desarrollo del presente cuesti...

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

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

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

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

Anexo 7. Certificados de validación



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	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 competencias laborales	X		X		X		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	X		X		X		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	X		X		X		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	X		X		X		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	X		X		X		
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo	X		X		X		

	Dimensión 3: Evaluación de la capacitación	Si	No	Si	No	Si	No
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias	X		X		X	
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias	X		X		X	
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	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):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: TICONA MACHACA ALEJANDRO DNI: 01204777

Especialidad del validador: MAGISTER SCIENTIAE EN ECONOMIA MENCIÓN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

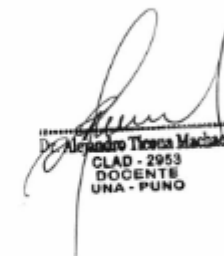
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

___ 30 de septiembre del 2021

Firma del Experto Informante.



Dr. Alejandro Tirca Machaca
CLAD - 2953
DOCENTE
UNA - PUNO

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

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

11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X	
	Dimensión 2: competencias específicas	Si	No	Si	No	Si	No
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	X		X		X	
13	Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución	X		X		X	
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	X		X		X	
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	X		X		X	
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	X		X		X	
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	X		X		X	
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	X		X		X	
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	X		X		X	
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X	
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X	
22	Se siente atraído y motivado por crear y participar en equipos de distinto indole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... TICONA HACHACA ALEJANDRO DNI: 81204777

Especialidad del validador: MAGISTER SCIENTIAE EN ECONOMIA MENCIÓN PLANIFICACION Y GESTION PUBLICA

30 de setiembre del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.


Dr. Alejandro Ticona Machaca
C.I.D. - 2053
DOCENTE
UNA - PUNO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	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 competencias laborales	X		X		X		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	X		X		X		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	X		X		X		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	X		X		X		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	X		X		X		
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo	X		X		X		

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

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

11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X	
	Dimensión 2: competencias específicas	Si	No	Si	No	Si	No
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	X		X		X	
13	Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución	X		X		X	
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	X		X		X	
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	X		X		X	
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	X		X		X	
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	X		X		X	
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	X		X		X	
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	X		X		X	
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X	
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X	
22	Se siente atraído y motivado por crear y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ... DR. CAYRA MAMANI SERGIO DNI: 01201000

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION Y DOCTOR EN ADMINISTRACION

30 de **setiembre** del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Sergio Cayra Mamani
DOCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
DOCTOR EN ADMINISTRACION

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	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 competencias laborales	X		X		X		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	X		X		X		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	X		X		X		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	X		X		X		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	X		X		X		
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo	X		X		X		

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

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

11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X	
	Dimensión 2: competencias específicas	Si	No	Si	No	Si	No
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	X		X		X	
13	Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución	X		X		X	
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	X		X		X	
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	X		X		X	
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	X		X		X	
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	X		X		X	
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	X		X		X	
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	X		X		X	
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X	
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X	
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... COILA PARI RUBEN DNI: 013 40 889

Especialidad del validador: MAGISTER EN DERECHO PROCESAL PENAL

30 de setiembre del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.



Ruben E. Coila Pari
MAGISTER EN DERECHO PROCESAL PENAL
ICAP N° 8009

Anexo 8. Confiabilidad

Variable gestión de las capacitaciones

Tabla 6

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 de 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 7

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 9. Resultados

Tabla 8

Distribución de la variable gestión de la capacitación

Niveles	Variable gestión de la capacitación		Dimensión 1: Planificación de la capacitación		Dimensión 2: Ejecución de la capacitación		Dimensión 3. Evaluación de la capacitación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	2	1.9%	2	1.9%	0	0.0%	1	1.0%
Regular	46	43.8%	55	52.4%	41	39.0%	37	35.2%
Eficiente	57	54.3%	48	45.7%	64	61.0%	67	63.8%
Total	105	100.0%	105	100.0%	105	100.0%	105	100.0%

Nota: datos obtenidos según encuesta aplicada

Tabla 9

Distribución de la variable desarrollo de competencias laborales

Niveles	Variable desarrollo competencias laborales		Dimensión 1: Competencias cardinales		Dimensión 2: Competencias específicas	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
En inicio	9	8.6%	6	5.7%	7	6.7%
En proceso	39	37.1%	56	53.3%	47	44.8%
Logrado	57	54.3%	43	41.0%	51	48.6%
Total	105	100.0%	105	100.0%	105	100.0%

Nota: datos obtenidos según encuesta aplicada