



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias  
laborales en los trabajadores de una universidad pública  
Apurímac, 2022

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

**AUTORA:**

Candia Soto, Martha (orcid.org/0000-0002-1183-2860)

**ASESORA:**

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

**CO-ASESOR:**

Dr. Merino Núñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedico mi tesis de todo corazón a mi madre, porque sin ella no lo hubiera logrado. Tus consejos diarios a lo largo de mi vida me guían por el camino del bien, por eso tomo mi trabajo como una afrenta a tu paciencia y amor, te quiero madre mía.

### **Agradecimiento**

Quiero agradecer a esta universidad que exigió mucho de mí, pero a la vez me permitió obtener mi ansiado título de maestría. Agradezco a cada directivo por su trabajo y gestión, sin ellos no hay base para conocimientos y condiciones de aprendizaje.

## Índice de contenidos

|  | <b>Página</b> |
|--|---------------|
| Carátula   | i             |
| Dedicatoria  | ii            |
| Agradecimiento                                       | iii           |
| Índice de contenidos                                 | iv            |
| Índice de tablas                                     | v             |
| Resumen  | vi            |
| Abstract   | vii           |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 1             |
| II. MARCO TEÓRICO                                    | 4             |
| III. METODOLOGÍA                                     | 9             |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                  | 9             |
| 3.2. Variables y operacionalización                  | 9             |
| 3.3. Población, muestra y muestreo                   | 10            |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 11            |
| 3.5. Procedimiento                                   | 13            |
| 3.6. Método de análisis de datos                     | 13            |
| 3.7. Aspectos éticos                                 | 13            |
| IV. RESULTADOS                                       | 14            |
| V. DISCUSIÓN   | 21            |
| VI. CONCLUSIONES                                     | 27            |
| VII. RECOMENDACIONES                                 | 28            |
| REFERENCIAS  | 29            |
| ANEXOS   | 36            |

## Índice de tablas

|          | <b>Página</b>   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 1  | Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión de la capacitación en una universidad pública de Apurímac, 2022                           | 14 |
| Tabla 2  | Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión de la capacitación en una universidad pública de Apurímac, 2022        | 15 |
| Tabla 3  | Distribución de frecuencias y porcentajes del desarrollo de competencias laborales en una universidad pública de Apurímac, 2022                   | 16 |
| Tabla 4  | Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de desarrollo de competencias laborales en una universidad pública de Apurímac, 2022 | 17 |
| Tabla 5  | Correlación entre la gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales en una universidad pública de Apurímac, 2022                  | 18 |
| Tabla 6  | Correlación de la dimensión competencias cardinales y gestión de capacitación   | 19 |
| Tabla 7  | Correlación de la dimensión competencias específicas y gestión de capacitación  | 20 |
| Tabla 8  | Matriz de consistencia  | 37 |
| Tabla 9  | Operacionalización de la variable gestión de la capacitación  | 39 |
| Tabla 10 | Operacionalización de la variable desarrollo de las competencias laborales  | 40 |

## Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022. La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. El cuestionario fue validado a través del juicio de expertos. Los resultados fueron procesados a través de la estadística, se obtuvo que las variables se relacionan de forma significativa ( $p\_valor=0.000 < 0.05$ ), por lo tanto, se afirma la relación de la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales en una universidad pública de Apurímac, 2022; con un coeficiente de Spearman  $\rho = 0.653$ . Llegando a concluir que entre las variables de investigación existe correlación positiva moderada (media), comprobándose la hipótesis planteado.

**Palabras clave:** gestión de capacitación, desarrollo de competencias laborales

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between training management and the development of labor competencies in the workers of a public university, Apurímac, 2022. The research is of a basic type, non-experimental design, cross-sectional, correlational. The technique used to collect the information was the survey and the instrument the questionnaire. The questionnaire was validated through expert judgment. The results were processed through statistics, it was obtained that the variables are significantly related ( $p\_value=0.000 < 0.05$ ), therefore, the relationship between training management and the development of labor competencies in a university is affirmed. public of Apurímac, 2022; with a Spearman coefficient  $\rho = 0.653$ . Coming to the conclusion that between the research variables there is a moderate (average) positive correlation, verifying the proposed hypothesis.

Keywords: training management, development of labor competencies

## I. INTRODUCCIÓN

La sociedad, la tecnología y las distintas formas de organización avanzan de forma abrumadora, es momento en que los seres humanos subsanen estas brechas existentes y se den a la tarea de aprender nuevas habilidades tornándose competitivas y diversas. Covert et al. (2019) indican que actualmente estamos en constante cambio e innovación, es por eso que las entidades requieren de personal preparado y eficiente; ante esto Stare y Maja (2018) en concordancia con Terziev et al. (2017), señalan que las actividades fundamentales deben estimarse en lo que corresponde al desarrollo de la Gestión por competencias, porque nos brinda un panorama del nivel en que se encuentran cada uno de sus colaboradores.

Tikhonov (2020), realiza un estudio tratando de encontrar la propensión más destacada en cuanto a recursos humanos en países como EE.UU. y otros de Europa, donde se evidencia que el 80 % de gestores de recursos humanos dan por hecho que el principal problema que enfrenta la gestión personal es la formación. En Reino Unido, algo parecido sucede al minimizar en gastos, en un fondo que repercutiría en las oportunidades de capacitación y su desarrollo, por eso la austeridad significaría una dificultad si se quiere lograr cambios importantes más que un elemento propulsor (Elliott, 2020).

Del mismo modo, el acelerado progreso de las tecnologías tiene gran efecto en el desarrollo de los colaboradores en las entidades. Lograr una efectiva adaptación a este progreso requiere dejar de lado prácticas antiguas y asimilar nuevos aprendizajes, siendo éstas la que incorporen modelos nuevos en el aprendizaje continuo y una enseñanza innovadora ya que evolución tecnológica perjudica a los actuales colaboradores, como a los futuros (Sungsup et al., 2019).

Así también se destaca que la gestión de la capacitación es una diligencia compleja, un tanto complicada, resultado de la investigación científica presente en ámbitos como la comunicación, la información y la producción, así como las conmutaciones en las entidades empleadoras (Khan y Abdullah, 2019; Yamashita et al., 2018). Así mismo, la gestión de la capacitación puede ser un procedimiento beneficioso, ya que permite identificar y mejorar habilidades, obtener información novedosa, conquistar su autodesarrollo, logrando una fuerza laboral beneficiosa para la entidad (Karanikola et al., 2018).

En los países de Latinoamérica, según Alm News (2019) se busca solucionar situaciones laborales complejas y precisas, capacitando a cada uno de los colaboradores, para que tengan la capacidad de solución adecuada en las problemáticas laborales que se presentasen. En Chile, existen varias empresas que capacitaron a sus trabajadores, pero la realidad es que fueron pocos los empleados que fueron beneficiados, es por eso la escasez de oportunidad para hacerlo, estas obedecen al rubro, tipo de organización y edad, existiendo un gran repertorio de capacitaciones (Eberhard et al., 2017).

Méndez-Santos et al. (2018) mencionan que las entidades internacionales invierten el 4% y el 5% que el total de pagos por servicio prestado lo invierten en los trabajadores haciendo que continúen aprendiendo y mejoren su desempeño. Es menor la inversión de las peruanas, pues solo dan el 1% para capacitar, por personal externo, siendo esto más costoso y provoca insatisfacción en el resto de colaboradores.

A nivel nacional, según el diario oficial El Peruano (2016), el gobierno realiza actividades conducentes a la gestión de la competencia, de esa manera se efectiviza lo prescrito en la Resolución N° 186-2016-SERVIR-PE, que busca perfeccionar el trabajo de los empleados a través de la instauración y búsqueda de las mejores capacidades.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2016), precisó que 81 % de empleados públicos municipales confían en que la base de su desempeño laboral se centra en el compromiso organizacional, ya que dependen de entidades que se proyectan a seguir desarrollándose profesionalmente y optimizar sus procesos. Así mismo indica que las empresas con más de 10 trabajadores, alrededor del 40 % de ellos tiene formación básica, además la parte empleadora solo invierte el 0.54 % de ingresos en capacitar a su personal, siendo esto perjudicial para la empresa y por ende su productividad.

En el ámbito local, la Institución materia de estudio es una entidad dedicada a la formación universitaria en la localidad de Apurímac, dicha entidad es una universidad, sujeta a la Ley 30220, Ley Universitaria, la misma que prescribe que la comunidad universitaria está integrada por estudiantes, docentes y administrativos, uno de los fundamentos de la ley universitaria es el desarrollo de

la misma, por ende, resultan relevantes las capacitaciones de todos los integrantes de la comunidad universitaria, en una universidad pública de Apurímac si bien se brindó capacitación a los estamentos mencionados, la misma resulta ser escasa e improvisada capacitación, los resultados son negativos, no cumpliéndose la mejora esperada en el desarrollo de las labores encomendadas a sus trabajadores.

Por esa razón, se formuló como problemática principal de investigación ¿De qué manera se relaciona la gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de una universidad pública de Apurímac, 2022?. Las preguntas específicas formuladas fueron: a) ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022?, b) ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022?

El presente trabajo investigativo goza de justificación práctica, dado que las conclusiones y recomendaciones que emerjan del mismo, servirán de sustento para que se elaboren propuestas de solución a la problemática esbozada.

Como guía de la investigación se formuló el objetivo: Determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022. Y los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022, b) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022.

La hipótesis general fue la siguiente: La gestión de capacitación se relaciona con el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022. Y las hipótesis específicas fueron: a) La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias cardinales en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022, b) La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias específicas en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo que corresponde a investigaciones previas realizadas a nivel internacional, se encontró a Porta y Tarrío (2019) quienes indagaron respecto a las dimensiones del proceso de interacción entre los empleados y sus capacitadores al aprender y enseñar, la relación de productividad y toma de decisiones. Los resultados obtenidos, evidenciaron que hay una unión entre ambas variables. Concluyendo en que los tres momentos como son la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación de los que trabajan en producción tiene relevancia en sus capacidades como profesional.

Labrador et al. (2019) tuvieron como objeto establecer un proceso de capacitación a directivos sustentada en el enfoque sistémico y de participación, que involucra a los integrantes de la organización. Los resultados demostraron que la capacitación tiene gran influjo en el funcionamiento de las entidades, sustentada en la repotenciación de las competencias de los trabajadores.

Por su parte Arteaga y Silvera (2019) investigaron con el objeto de evaluar el desempeño de sus directivos luego de ser capacitados en el diplomado de Dirección y Gestión Empresarial en diversas instituciones de la provincia de Pinar del Río en México. Arribaron a la conclusión que la capacitación provoca un álgido impacto positivo en generar competencias en los trabajadores.

Peñañiel et al. (2019) en su investigación realizada en la universidad Regional Autónoma de los Andes de Ecuador, buscaron conocer la relación entre la capacitación de los estudiantes y de los docentes de dicha universidad, concluyendo que si los profesores tienen una mejor capacitación el impacto que tengan en la formación de sus pupilos, será positivo.

Mariño (2018), estudió la relación de un plan de capacitación sustentados en las competencias y el desempeño laboral, estableciendo que las capacitaciones resultan son fundamentales para el desarrollo de competencias laborales, las mejoras incorporadas a las metodologías aplicadas en las capacitaciones beneficiarán a la entidad brindando soluciones posibles de materializarse a largo plazo, y también los trabajadores desarrollando sus actitudes y aptitudes.

En cuanto al ámbito nacional encontramos la investigación realizada por Enrique (2020) busco entender la relación entre la profesionalización y la capacidad laboral. Los resultados demostraron que el 47,67% de la muestra concibe que la variable formación, consiguió un nivel suficiente; muy por el contrario, el 44,19% expresó que la capacidad para trabajar se encuentra en un nivel suficiente. Concluyendo que existe vinculación entre la formación y las habilidades para el trabajo de los estudiantes ( $\chi^2 = 65,657$ ) y significativa (valor de  $p = 0,000$  menos de 0,05).

Por su lado Vargas-Machuca (2020) investigó sobre capacidad para el trabajo y desempeño de los colaboradores, arribó a la conclusión que las competencias para el trabajo se relacionan positivamente con el desenvolvimiento de los servidores públicos, demostrado una correlación de 0.791, es decir, cuando la competencia laboral tiene un resultado óptimo, el desempeño de los servidores públicos obtiene el mismo resultado.

Vásquez (2020), tuvo como objetivo el estudio de la relación entre la capacitación para el trabajo y el desarrollo de competencias. Se obtuvo que el 25% de los trabajadores cuenta con un estándar de formación para el trabajo y una buena instrucción de habilidades específicas, esto es que la capacitación laboral no influye en el incremento y mejora de las habilidades técnicas de los colaboracionistas.

Por su parte Quispe (2019), estudió como se propician las competencias para el trabajo en una organización. Los resultados reflejan que el 66% de los trabajadores manifiesta contar con habilidades externas, el 50% señaló que las competencias para el trabajo tienen un nivel óptimo. Concluyendo que es un gran desafío asimilar las necesidades que tenemos y los cambios en el contexto. Se debe ajustar el sistema de gestión mediante la capacidad de obtener una mejora organizacional y el desarrollo para perfeccionar el rendimiento laboral.

Además, Ramos (2018) realizó un análisis de la vinculación de capacitación para el trabajo y evolución de competencias en los trabajadores. Los resultados revelan que el 46,6% de los trabajadores indica que su nivel de formación es regular, respecto a su capacidad de desarrollo el 47,8% de los encuestados tiene un buen nivel. La correlación de las variables la determinó a través del Rho de

Spearman 0.433 lo que significa que existe una correlación moderadamente positiva entre variables.

En lo que corresponde a los fundamentos teóricos de la variable gestión de la capacitación se tuvo en consideración los postulados de Moreno et al. (2016) acerca de la capacitación basada en el uso de estrategias empleadas con el fin de orientar eficientemente a los colaboradores. Por su parte Centurión (2015) precisa que es la principal actividad de cada colaborador en una organización, sumar al objetivo en común a través del empleo de políticas, normas, reglamentos; mejorar la forma de control de la organización.

También Pérez y Miranda (2016); Ramos et al. (2018) precisan que la formación es la integración de actividades efectuadas por entidades especializadas en la formación profesional, que buscan mejorar la actitud, y de esa manera ser más efectivo en la entidad. Parra y Rodríguez (2015) coincidiendo con Valdéz (2021) estiman que la capacitación tiene gran importancia en las organizaciones, identifican el programa como parte esencial de su evolución y capacidad competitiva, siendo esta de provecho, siendo sus beneficios posteriores. De igual forma Epiquén et al. (2018) afirman que, en materia de economía, la capacitación tiene como objetivo enseñar, impartir ideas en los trabajadores con la finalidad de lograr mecanismos que les permitan corregir fallas que se den en el camino y les permita solucionar obstáculos económicos.

Al respecto, Sabuncua y Karacaya (2016) acentuaron que el efecto de gestionar al personal es ventajoso para el trabajador, permitiéndole desarrollar capacidades estratégicas que incrementen la ganancia, la labor efectiva y la preeminencia en el plano laboral, y proceder de grupos en cada ámbito de la vida.

A su vez, Oke (2015) indicó que la gestión eficiente del talento forma el centro de todo grupo humano. Entonces, ahí radica la mejora en administrarlo de manera eficaz. La gerencia de personal involucra la inversión de tiempo y esfuerzo para prevenir excedentes y escasez, garantizando así el equilibrio y sustentabilidad de la entidad.

Según Malek et al. (2018) indicaron que la mundialización se ha convertido en una suerte de referente para la competitividad, sobre todo para la exterior, para ello la entidad debe asumir estrategias que le permitan alcanzar la misma.

En cuanto a las dimensiones de la variable, se han considerado las siguientes: Dimensión planificación: en la que las entidades reconocen sus requerimientos, brindan la información necesaria y aptitudes para eliminar cualquier vacío existente (Servir, 2016). Dimensión ejecución: Dónde se materializan los planes de capacitación continua, con el asesoramiento de especialistas en la materia (Servir, 2016). Dimensión evaluación: En la que se materializan las pautas e instrumentos de evaluación de la formación, para saber sobre su eficacia (Servir, 2016).

En cuanto a las bases teóricas de la variable desarrollo de la capacidad laboral debemos referir que según Chiavenato (2009) son los atributos que le permiten al trabajador cumplir con lo encomendado, los colaboradores dotados de habilidades muy altas, pueden demostrarlas. Según Ortega et al. (2017) es la capacidad para ejecutar las tareas encomendadas puesto que se cuenta con los conocimientos, aptitudes y estímulos para ello.

En dicho sentido Montes et al. (2016) precisan que desarrollar las capacidades favorece el proceso de enseñanza que permitirá el autoaprendizaje. De manera igual puede generar su propia partición para lograr la aprehensión, relacionando lo nuevo con lo viejo, incorporando nuevas actividades que permitan plasmar los aprendizajes en actividades de trabajo compartido.

Al respecto, Coste et al. (2019) señalan que la capacidad para trabajar permite que su realización fortalezca el sentido de compromiso, no centrándose únicamente en el conocimiento teórico – práctico. En tanto, Alles (2012) nos señala que la evolución de la capacidad laboral es el trabajo en equipo que tiene como resultado el logro de metas estratégicas que beneficien a la entidad.

Grosemans y De Cuyper (2021) nos indican que la aptitud o destreza que ostenta una persona le permite que ella pueda resolver desafíos y pruebas impuestas por su entorno, a través de la formación continua, pero esta también debe ser desarrollada, incorporando talentos en la interacción con el medio ambiente desde lo empírico y la asimilación de conocimiento.

Según Jackson y Wilton (2016) detallaron que los empleados al utilizar el valor oculto que son las destrezas necesarias para cumplir la labor encomendada y propiciar para transformarlas en circunstancias reales y propicias para seguir

mejorando y ser competentes para cumplir los objetivos de la entidad. Según Lazarus y Ferris (2016) se busca mejorar la calidad de vida en el desarrollo de capacidades; soportar las deficiencias personales y variaciones en el entorno ya sea en el aspecto económico o social o cultural.

De acuerdo con Unigarro (2017), la competitividad evoluciona es cambiante, resultando primordial la conjunción de conocimientos, comportamientos y aptitudes, el contenido es una justificación a fin desarrollar habilidades. Actualmente en materia de contenido, no se puede dar solución a todos los problemas que surgen en el proceso y dentro de los tiempos señalados, por lo que se selecciona los que sí podrían ser atendidos y por la Institución Educativa.

Asimismo, MacVarish et. al. (2018) indicaron que la evolución continua de intereses y conductas está modificando los convenios profesionales, lo que conlleva a generar nuevos cargos de control y buscar ampliar alianzas estratégicas de progreso que están por sobre las responsabilidades comunes.

En cuanto a las dimensiones de la variable, hemos recogido lo establecido por Alles (2012) precisa que la variable comprende dos dimensiones. La primera dimensión denominada competencias cardinales, esta es una destreza que deben tener los trabajadores de una entidad, más explícitamente cuando cumplen con lo requerido para el cargo conforme a la organización de la empresa. La segunda dimensión: Competencias específicas, se adquieren, se asimilan del ámbito del conocimiento humanístico, delimitando conceptos, teorías, información sobre instrumentos y competencias de investigación, métodos de trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, según lo indican Ñaupas et al. (2024) son investigaciones aplicadas aquellas que se sustentan en el desarrollo teórico, para que partiendo del sustento brindado por el mismo, se pueda formular una la problemática planteada, se recurra al desarrollo teórico para poder formular tentativas de respuestas a la misma.

En cuanto al diseño de investigación fue no experimental, esto es porque se trabajó con variables que tienen la característica de la independencia esto es, que los científicos no han controlado directamente ya sea porque su manifestación ya ocurrió o porque resultan no manipulables. Fue transversal pues los datos para la investigación fueron recogidos en un lapso establecido. Afirmamos que fue una correlacional porque persiguió describir y determinar la relación existente entre las variables. (Hernández et al., 2017b).

La investigadora aplicó el método hipotético deductivo, a través del cual se buscó la comprobación de las hipótesis formuladas. A decir de Ñaupas et al. (2014) el método hipotético-deductivo precisa concurrir de la hipótesis, para luego deducir y constatar la veracidad o falsedad de la misma.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Gestión de la capacitación

###### Definición conceptual

Es entendida como la agrupación de acciones y procedimientos que buscan el desarrollo de competencias y acrecentar el bagaje de conocimientos de los servidores públicos y de esa manera lograr una mejora en su desenvolvimiento laboral. Los procedimientos están vinculados con los objetivos fundamentales de la entidad y los requerimientos exigidos para cada puesto de trabajo (Servir, 2022).

###### Definición operacional

Gestión de la capacitación es una variable politómica, ordinal y categórica. Se aplicó un cuestionario con ítems vinculados a cada dimensión, además se establecieron tres niveles para su medición (Ver Anexo 2).

### **Dimensiones**

Se consideraron la planificación de la capacitación, como se ejecuta y la evaluación correspondiente.

### **Indicadores**

Se encuentran precisados en la matriz de operacionalización de variables, habiéndose considerado y consignado los necesarios para realizar la medición correspondiente.

### **Escala de medición**

Ordinal

## **Variable 2: Desarrollo de competencias laborales**

### **Definición conceptual**

Es el trabajo en equipo que tiene como resultado el logro de metas estratégicas que beneficien a la entidad. (Alles, 2012).

### **Definición operacional**

Para la valoración de la variable se aplicó la escala ordinal, politómica, el cuestionario lo integraron 22 ítems en base a Alles (2012). (Ver Anexo 2).

### **Dimensiones**

Se consideraron las competencias cardinales y competencias específicas.

### **Indicadores**

Se encuentran precisados en la matriz de operacionalización de variables, habiéndose considerado y consignado los necesarios para realizar la medición correspondiente. (Ver Anexo 2)

### **Escala de medición**

Ordinal

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Se entiende por población a la confluencia de elementos que tienen rasgos comunes, sobre la misma se investiga utilizando la estadística con la finalidad de concluir y generalizar los resultados obtenidos (Hernández et al., 2017a). La investigación tuvo una población de 300 colaboradores de una universidad pública

de Apurímac.

**Criterios de inclusión:** trabajadores con vínculo laboral vigente, que se encontraban prestando servicios efectivamente al momento de la aplicación de los instrumentos y que no tuvieron proceso judicial vigente o pendiente con la universidad.

**Criterios de exclusión:** trabajadores con vínculo laboral vigente que no se encontraban prestando servicios (vacaciones o licencias) y los trabajadores que no quieran participar en la investigación.

### **Muestra**

Debido a que el gobierno determinó medidas sanitarias por la Covid 19, las universidades no se mantuvieron al margen, muy por el contrario emitieron normas internas como es el caso de una universidad pública de Apurímac, siendo que no todo el personal asiste a trabajar presencialmente, razón por la cual la muestra estará constituida por 100 trabajadores Según Hernández et al. (2017a) se debe entender como muestra al grupo de cosas o personas que se seleccionan al azar, es con los integrantes de la muestra con los que se realizará la investigación.

### **Muestreo**

Se realizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, denominada muestra convencional, es el muestreo a través del cual, es el investigador es que de acuerdo a sus objetivos decide qué elementos integran su muestra, denominándose a dichas unidades como típicas de la población (Ortega y Fernández, 2009).

### **Unidad de análisis**

Trabajadores de una universidad pública de Apurímac.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Para Hernández et al. (2017a) con la finalidad de recolectar datos se aplican encuestas, tal como se realizó en esta investigación. Eyisi (2016) afirma que la investigación científica implica aplicar instrumentos en las muestras, tales como los cuestionarios, los mismos que suelen ser un agrupamiento de interrogantes organizadas, encaminados a recoger la información necesaria.

### **Instrumentos**

Respecto a la encuesta Sánchez et al. (2018) precisan que es la herramienta base de la entrevista, en la que se organizan interrogantes con las que será posible otorgar un valor o medida a las dimensiones y las variables. Es necesario precisar que, para la variable gestión de la capacitación se procedió a aplicar un cuestionario integrado por 20 ítems distribuidos en las dimensiones referidas. (Ver anexo 3).

En lo que respecta a la variable desarrollo de competencias laborales se hizo uso de un cuestionario con 22 ítems, los mismos que consideraron las dimensiones: competencias cardinales y competencias específicas. (Ver Anexo 3).

### **Validez**

Hernández et al. (2014) precisan que la validez del instrumento es el grado a través del cual un instrumento denota su idoneidad para medir. En la investigación, la idoneidad estuvo determinada por el juicio de expertos, que son, los que precisan la aplicabilidad de los cuestionarios. (Ver Anexo 4).

### **Confiabilidad**

La fiabilidad del instrumento consiste en que la aplicación repetida del cuestionario en poblaciones con características semejantes arroja resultados similares (Hernández et al., 2014) En el presente estudio se procedió a realizar una evaluación con la finalidad de determinar el grado de fiabilidad de los instrumentos empleados, mediante la prueba alfa de Cronbach, dado que la escala de medición es politómica. Los cuestionarios de Gestión de la capacitación y de Desarrollo de competencias obtuvieron coeficientes de 0.926 y 0.931 respectivamente, ambos mayores que 0.8, lo cual evidenció que los cuestionarios poseen una alta fiabilidad (Ver Anexo 5).

### **Ficha Técnica de instrumento 1: Gestión de la Capacitación**

Nombre: Cuestionario sobre gestión de la capacitación

Creador: Martha Candía Soto

Dimensiones: Planificación, ejecución y evaluación de la capacitación

Baremos: Deficiente [20-46], Regular [47-74] y Eficiente [75-100]

## **Ficha Técnica de instrumento 2: Desarrollo de competencias laborales**

Nombre: cuestionario sobre desarrollo de competencias laborales

Creador: Martha Candia Soto

Dimensiones: Competencias cardinales y competencias específicas

Baremos: En inicio [22-50], En proceso [51-80] y Logrado [81-110]

### **3.5. Procedimiento**

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo cursó una carta de presentación a una universidad pública de Apurímac, indicándole que la investigadora realizaría una investigación sobre gestión de la capacitación y competencias laborales a efectos de obtener el grado de maestra. Luego me apersoné a la entidad para solicitar me autorice aplicar los cuestionarios a los integrantes de nuestra muestra. Con la autorización, se procedió a entregarles el link para que respondan las encuestas, las respuestas se organizaron en una hoja de cálculo, para luego ser analizadas y evaluadas estadísticamente a través del SPSS 25.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En la investigación los resultados de la investigación fueron procesados estadísticamente. La estadística descriptiva nos permite clasificar los resultados según las escalas establecidas, presentándolos a través de gráficos estadísticos y tablas de frecuencia, el otro análisis fue el inferencial, para corroborar las hipótesis a través de la prueba rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó con plena observancia del Código de Ética de la Universidad César Vallejo (UCV), respetando los principios de confidencialidad, no maleficencia, benevolencia y autonomía. Espinoza y Gamboa (2021) refieren que la ética es entendida como el proceder de la persona vinculado con sus valores morales en todos los aspectos de su vida. Siendo así, en el contenido de la investigación se han citado a cada uno de los autores considerados en la misma, de acuerdo a las normas APA, de esa manera también se respetan los derechos de autor de los mismos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Los datos recolectados se organizaron y ordenaron de acuerdo con la operacionalización de variables realizada, de modo que la percepción de los trabajadores obtenida mediante los cuestionarios se agrupó en niveles, como se muestra a continuación:

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión de la capacitación en una universidad pública de Apurímac, 2022*

| Variable                   | Nivel      | Baremos    | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|----------------------------|------------|------------|------------|----------------|
| Gestión de la capacitación | Eficiente  | [75 – 100] | 47         | 47             |
|                            | Regular    | [47 – 74]  | 47         | 47             |
|                            | Deficiente | [20 – 46]  | 6          | 6              |
|                            | Total      |            | 100        | 100.00         |

*Nota.* Cálculos realizados a partir de los datos recolectados usando SPSS.

La Tabla 1 contiene los resultados descriptivos del sentir de los trabajadores respecto a la gestión de la capacitación en una universidad pública de Apurímac, los mismos que están distribuidos de la siguiente manera: el 47% considera que el nivel es eficiente, coincidentemente otro 47% considera que el nivel es regular y tan solo el 6% considera que el nivel es deficiente.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión de la capacitación en una universidad pública de Apurímac, 2022*

| Dimensión                        | Nivel      | Baremo     | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|----------------------------------|------------|------------|------------|----------------|
| Planificación de la capacitación | Eficiente  | [75 – 100] | 40         | 40.00          |
|                                  | Regular    | [47 – 74]  | 50         | 50.00          |
|                                  | Deficiente | [20 – 46]  | 10         | 10.00          |
|                                  | Total      |            | 100        | 100.00         |
| Ejecución de la capacitación     | Eficiente  | [77 – 100] | 49         | 49.00          |
|                                  | Regular    | [47 – 74]  | 46         | 46.00          |
|                                  | Deficiente | [20 – 46]  | 5          | 5.00           |
|                                  | Total      |            | 100        | 100.00         |
| Evaluación de la capacitación    | Eficiente  | [77 – 100] | 46         | 46.00          |
|                                  | Regular    | [47 – 74]  | 45         | 45.00          |
|                                  | Deficiente | [20 – 46]  | 9          | 9.00           |
|                                  | Total      |            | 100        | 100.00         |

*Nota.* Cálculos realizados a partir de los datos recolectados usando SPSS.

En cuanto a las dimensiones en la tabla 2 se observa que: En lo que respecta a la dimensión Planificación de la capacitación, 40 % de los trabajadores opinó que se encuentra en un nivel eficiente, el 50% de los encuestados indicó que se encuentra en un nivel regular y tan solo un 10% manifestó que se encuentra en un nivel deficiente. Para la dimensión Ejecución de la capacitación, del total de encuestados el 49% se pronunció por el nivel eficiente, 46% de los trabajadores por el nivel regular y un paupérrimo 5% opinó por un nivel deficiente. La dimensión evaluación de la capacitación, obtuvo la siguiente valoración el 46% de los trabajadores opina que se encuentra en un nivel eficiente, seguido de un cercano 45% que opina se encuentra en un nivel regular y un modesto 9% opina que el nivel es deficiente.

**Tabla3**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desarrollo de competencias laborales en una universidad pública de Apurímac, 2022*

| Variable                             | Nivel      | Baremos    | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|----------------|
| Desarrollo de competencias laborales | Logrado    | [81 – 110] | 66         | 66             |
|                                      | En proceso | [51 – 80]  | 32         | 32             |
|                                      | En inicio  | [22 – 50]  | 2          | 2              |
| Total                                |            |            | 100        | 100.00         |

*Nota.* Cálculos realizados a partir de los datos recolectados usando SPSS.

La tabla 3 concentra la estadística descriptiva de la percepción de los trabajadores de una universidad pública de Apurímac, respecto al desarrollo de las competencias laborales, siendo estos: 66% de los encuestados considera que el nivel es logrado, el 32% considera que el nivel es en proceso y tan solo el 2% considera que el nivel es en inicio.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de desarrollo de competencias laborales en una universidad pública de Apurímac, 2022*

|                          | Nivel      | Baremo     | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|--------------------------|------------|------------|------------|----------------|
| Competencias cardinales  | Logrado    | [81 – 110] | 57         | 57.00          |
|                          | En proceso | [51 – 80]  | 41         | 41.00          |
|                          | En inicio  | [22 – 50]  | 2          | 2.00           |
|                          | Total      |            | 100        | 100.00         |
| Competencias específicas | Logrado    | [81 – 110] | 51         | 51.00          |
|                          | En proceso | [51 – 80]  | 47         | 47.00          |
|                          | En inicio  | [22 – 50]  | 2          | 2.00           |
|                          | Total      |            | 100        | 100.00         |

*Nota.* Cálculos realizados a partir de los datos recolectados usando SPSS.

En cuanto a las dimensiones en la tabla 4 se observa: en lo que respecta competencias cardinales, el 57% de los trabajadores precisó que la perciben en el nivel Logrado, un 41% de los encuestados precisó que se encuentra en el nivel En proceso y un 2% indicó que se encuentra en el nivel En inicio. Para la dimensión competencias específicas, el 51% de los encuestados consideró que se encuentra en el nivel Logrado, 47% en el nivel En Proceso y el 2% 5% opinó que se encuentra en el nivel En inicio.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: La gestión de capacitación se relaciona con el desarrollo de competencias laborales de una universidad pública de Apurímac, 2022.

H<sub>0</sub>: La gestión de capacitación no se relaciona con el desarrollo de competencias laborales de una universidad pública de Apurímac, 2022.

### Tabla 5

*Correlación entre la gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales en una universidad pública de Apurímac, 2022*

|              |                                      | Coeficiente de correlación | Gestión de capacitación |
|--------------|--------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Rho Spearman | Desarrollo de competencias laborales | Sig. (bilateral)           | ,653 <sup>*</sup>       |
|              |                                      | N                          | .000                    |
|              |                                      |                            | 100                     |

\*\* . La correlación es positiva moderada.

Teniendo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de una universidad pública de Apurímac, 2022, conforme con la tabla 5, se deduce que las variables se relacionan de forma significativa ( $p\_valor=0.000 < 0.05$ ), por lo tanto, se afirma la relación de la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales en una universidad pública de Apurímac, 2022; con un coeficiente de Spearman rho = 0.653 señala que la relación es positiva moderada (media), donde a mayores niveles de gestión de capacitación, mayores niveles de desarrollo de competencias laborales.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias cardinales de una universidad pública de Apurímac, 2022.

H<sub>0</sub>: La gestión de capacitación no se relaciona con la dimensión competencias cardinales de una universidad pública de Apurímac, 2022.

**Tabla 6**

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

|                 | Dimensión               |                             | Variable gobierno digital |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Competencias cardinales | Coefficiente de correlación | ,595**                    |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            | 0                         |
|                 |                         | N                           | 100                       |

\*\* . La correlación es positiva moderada.

Teniendo como objetivo específico 1, determinar la relación entre gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de una universidad pública de Apurímac, 2022. Tomando en cuenta lo consignado en la Tabla 5 donde figuran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica planteada, se observa que  $p\_valor = 0.000 < 0.01$ , por ende hay una relación altamente significativa entre la dimensión competencias cardinales y gestión de capacitación. Asimismo, el coeficiente rho  $\rho = 0.595$  lo cual indica una correlación positiva moderada (media).

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias específicas de una universidad pública de Apurímac, 2022.

H<sub>0</sub>: La gestión de capacitación no se relaciona con la dimensión competencias específicas de una universidad pública de Apurímac, 2022.

**Tabla 7**

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

|                 | Dimensión                |                             | Variable gobierno digital |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Competencias específicas | Coefficiente de correlación | ,659**                    |
|                 |                          | Sig. (bilateral)            | 0                         |
|                 |                          | N                           | 100                       |

\*\* . La correlación es positiva moderada.

Teniendo como objetivo específico 2 determinar la relación entre gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas de una universidad pública de Apurímac, 2022. De acuerdo a los resultados vertidos en la Tabla 6 donde figuran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica planteada, se observa que  $p\_valor = 0.000 < 0.01$ , por ende hay una relación altamente significativa entre la dimensión competencias específicas y gestión de capacitación. Asimismo, el coeficiente rho  $\rho = 0.659^{**}$  lo cual indica una correlación positiva moderada (media).

## V. DISCUSIÓN

Conforme los resultados obtenidos luego de aplicar la estadística descriptiva se tuvo que para la variable gestión de la capacitación, los trabajadores de una universidad pública, el 47% consideró que se encuentra en el nivel eficiente, coincidentemente igual porcentaje ósea 47% consideró que se ubica en el nivel regular y escasamente el 6% considera que el nivel es deficiente, esto es porque la referida universidad si gestiona la capacitación de sus trabajadores, hecho percibido por los trabajadores, siendo mínimo el número de trabajadores que le otorgó el nivel de deficiente a la gestión de la capacitación.

Respecto a la gestión de la capacitación Moreno et al. (2016) precisa que la misma se ha visto convertida en una suerte de conjunto de estrategias que se aplican para conseguir el mejor desarrollo por parte de los trabajadores, y Centurión (2015) agrega que no basta que la parte empleadora realice actividades que propicien la gestión de la capacidad, sino que la contraparte, esto es los trabajadores juegan un rol muy importante pues ellos como individualidades demuestran su capacidad al realizar la prestación o prestaciones que le son encomendada, de ese modo los trabajadores constituyen pieza clave para conseguir las metas de la entidad, para lo cual muchas veces normativiza el proceder de sus colaboradores o perfecciona las formas de control de la parte empleadora. Al respecto, coincidentemente Pérez y Miranda (2016), así como Ramos et al. (2018) acotan que la capacitación necesariamente debe contemplar actividades bajo la dirección de especialistas en formación profesional, de esa manera lograr la tan ansiada efectividad de los trabajadores para lograr los fines de la entidad.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de una universidad pública de Apurímac, 2022, se obtuvo como resultado que la relación existente entre las mismas es positiva moderada (media), donde a mayores niveles de gestión de capacitación, mayores niveles de desarrollo de competencias laborales.

Es preciso mencionar que Alles (2015) refiere que las competencias se vinculan directamente con las características personales plasmadas en

comportamientos, que son exigidos en cada entidad de acuerdo a sus necesidades y características para el desarrollo de la prestación requerida. De allí que se pueda deducir que el aumento de la gestión de la capacitación en una universidad pública de Apurímac, 2022, trae consigo un mayor nivel de desarrollo de competencias de los trabajadores. Las competencias laborales resultan imprescindibles para la ejecución de la labor recomendada.

Para que una capacitación sea exitosa no solo depende que la entidad lo planifique, organice y ejecute, sino que además tenga la capacidad de reconocer las necesidades de capacitación, para lo cual es necesario recoger la información, identificar las necesidades e incorporarlas en un programa de capacitación (Cotrina, 2019).

Dessler (1996) indica que las capacitaciones dotan a los trabajadores de aquellas habilidades necesarias para ejecutar sus labores, considerándoles que son la base para que la administración sea la correcta, hecho que debe ser tomado en cuenta por los gestores. El hecho de que los trabajadores cuenten con gran potencial para ejecutar sus labores, no asegura el éxito en la realización de las labores asignadas, hecho que si es posible de cumplir si es que han sido debidamente capacitados en como desarrollar sus actividades sin improvisación alguna.

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión de la capacitación, debo precisar que para la dimensión Planificación de la capacitación se obtuvo el 40 % de los trabajadores opinaron que la ubican en el nivel eficiente, el 50% de los encuestados esto es la mitad del número de encuestados, indicó que se encuentra en un nivel regular y con una notoria diferencia el 10% la ubica en el nivel deficiente, estos resultados claramente indican que la mayoría de trabajadores percibe que la universidad planifica capacitaciones para sus trabajadores que, en la gran mayoría se les califica como eficientes o regulares. Para la dimensión Ejecución de la capacitación, el 49% de los encuestados consideró que se encuentran en nivel eficiente, 46% en un nivel regular y tan solo el 5% opinó por un nivel deficiente. Para la dimensión evaluación de la capacitación tenemos que el 46% de los trabajadores opina que se encuentra en un nivel eficiente, seguido de un cercano 45% que opina se encuentra en un nivel regular y un modesto 9% opina que el nivel es deficiente.

Antes de iniciar la discusión de los resultados obtenidos para cada uno de los objetivos específicos, es conveniente precisar que las competencias pueden clasificarse de formas diversas, así Palmar y Valero (2014) alegan que existen dos tipos de competencias. Las denominadas generales que son en las que reposa la organización y deben estar presentes en todos los trabajadores de la entidad, sin diferenciar por el puesto o cargo que ostentan en la misma. Son las que están vinculadas con características con las que deben contar los trabajadores para cumplir sus objetivos, procurar alcanzar la visión de la entidad y realzar los valores de la entidad. Están dentro de ellas la comunicación, la planificación, entre otras. Las competencias específicas, le pertenecen a cada colaborador, aquí encontramos el ser capaces de solucionar conflictos o prevenirlos a través de la negociación, tener aptitudes de líder lo que resulta necesario al momento de trabajar en equipo, mejor dicho cuando se es parte de una organización.

La investigación tuvo como objetivo específico 1, determinar la relación entre gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de una universidad pública de Apurímac, 2022, luego de la aplicación de los instrumentos y el análisis de la información correspondiente, se encontró que entre las mismas existe una correlación positiva moderada (media).

Como se indicó en el capítulo segundo, las competencias cardinales deben ser ostentadas por cada uno de los integrantes de una institución pues permiten que se cumplan los fines de la entidad (Alles, 2015), sin ellas no se podrían cumplir los objetivos de la entidad. En este orden de ideas, en cuanto a las investigaciones que coinciden con los resultados obtenidos tenemos la investigación realizada por Porta y Tarrió (2019) puesto que determinaron que las capacitaciones son relevantes para el desarrollo de las capacidades de los colaboradores. Otra de las investigaciones, que coincide es la de Labrador et al (2019) que determinaron que la capacitación influye en la mejora de las competencias de los colaboradores. También Arteaga y Silvera (2019) precisaron que la capacitación de los colaboradores impacta positivamente en las competencias, en el ámbito empresarial. En el ámbito educativo resalta la investigación de Peñafiel (2019) realizada en la universidad Regional Autónoma de los Andes de Ecuador, en donde quedó acreditada que la capacitación de los docentes impacta positivamente en los

estudiantes. Mariño (2018) aporta precisando que la capacitación es esencial para las competencias laborales pues trae la posibilidad de incorporar los conocimientos y destrezas adquiridas a los procedimientos que ya se vienen desarrollando en las organizaciones, las mismas que trascienden y se perennizan, y por otro lado permite a los trabajadores adquirir las actitudes o aptitudes necesarias para el ejercicio de la función que realiza.

Se debe tener presente que gestionar la capacitación no es tarea sencilla, muy por el contrario, guarda cierta complejidad pues toma aspectos estudiados por otras especialidades, como son la comunicación, la información y la producción, también considera los cambios en las actualizaciones de las entidades empleadoras (Khan y Abdullah, 2019; Yamashita et al., 2018). Por ello se afirma que la capacitación debe propiciarse, las organizaciones deben tener planificadas las mismas, ello con la finalidad de mejorar las habilidades de los trabajadores, un aspecto que traen consigo las capacitaciones es que le ayuda al trabajador a mejorar sus destrezas y de esa manera desarrollar a cabalidad sus labores. Cotrina (2019) precisa que la ausencia de capacitaciones en los centros de trabajo genera en el trabajador una suerte de ausencia de motivación, la misma que resulta necesaria para el cabal desarrollo de las labores que tiene a su cargo.

Karanikola et al (2018) precisa que la capacitación resulta ser beneficiosa pues podremos conocer y mejorar las habilidades con las que ya contamos, lo que permite auto gestar nuestro desarrollo, lo que nos convierte en fuerza laboral beneficiosa para la entidad empleadora.

Dentro de las investigaciones precedentes, cuyos resultados son divergentes a los que obtuve, se tiene a la realizada por Vásquez (2020) que estudió la relación entre la capacitación para el trabajo y el desarrollo de competencias, concluyó que no existe una correlación significativa entre la capacitación laboral y en el desarrollo de las competencias en el personal de la entidad estudiada, ello debido a que encontró diferencias entre ambas variables, que no permite afirmar que existe relación entre las mismas.

En cuanto al segundo objetivo específico fue determinar la relación entre gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas de una universidad pública de Apurímac, 2022, obteniéndose como resultado que existe

una correlación positiva moderada entre las variables esto es, que a mayor gestión de la capacitación mayores son las competencias específicas.

Las competencias específicas están vinculadas con aquellas aptitudes que se requieren en determinada, sección o estamento de una organización (Alles, 2015).

Los resultados obtenidos para este segundo objetivo específico de la investigación son coincidentes con los que obtuvo Enrique (2020), quien precisó que la profesionalización y la capacidad laboral guardan relación, toda vez que el propugnar la capacitación de los trabajadores, permitirá que los mismos cumplan con los perfiles exigidos en cada puesto de trabajo, en la que se denota la capacidad de los mismos para el cumplimiento de las funciones atribuidas a su cargo. Vargas- Machuca (2020) coincidentemente precisa que las competencias para un puesto de trabajo van de la mano con el desenvolvimiento de los mismos, esto es si las competencias son las esperadas, los resultados de la prestación serán óptimos. Quispe (2019) por su parte, precisa que un aspecto desafiante al momento de gestionar las capacitaciones son las necesidades y los cambios en el contexto, siendo este el punto de partida para mejorar la organización como asegurar un buen rendimiento de los trabajadores. Bohlander et al. (2017) señala que cuando un colaborador ingresa a laborar a una entidad, cuentan con saberes y habilidades para desarrollar la prestación, paralelamente están los trabajadores que si necesitan ser capacitados para la ejecución de sus labores, pero la regla general es que la mayoría necesita ser capacitado continuamente.

Un aspecto que no puede dejar de mencionarse es que si bien la gestión de la capacitación va a permitir el desarrollo de las capacidades de los trabajadores o colaboradores, aparece que la gestión es posible si los gestores cuentan con habilidades de dirección, pues de lo contrario no se podrían derivar las referidas capacidades. Esto conlleva que esta sea considerada una característica necesaria para ostentar el cargo en una organización. El mundo empresarial, es cada vez más competitivo, lo que ha hecho que dichas características sean asumidas como propias para asegurar que los trabajadores desarrollen las habilidades necesarias en las entidades. El liderazgo es un rasgo característico de todos los que gestionan una entidad, lo que constituye una parte del todo, pues dirigir es más amplio y sobre

todo necesario para lograr desarrollar las capacidades de los que se encuentran desarrollando las prestaciones necesarias para el cumplimiento de los fines de la entidad.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Los resultados han dejado establecida la relación entre gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales, puesto que se obtuvo un coeficiente de Spearman = 0.653, siendo esta una relación positiva moderada donde a mayores niveles de gestión de capacitación, mayores niveles de desarrollo de competencias laborales.
- Segunda:** Los resultados dan cuenta de la existencia de una relación de 0,595, entre la variable gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de una universidad pública de Apurímac lo que refleja una relación positiva moderada media.
- Tercera:** Ha quedado acreditada la relación entre gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas de una universidad pública de Apurímac, 2022, el coeficiente rho  $\rho = 0.659$  indica una correlación positiva moderada (media).

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a los gestores que aumenten la gestión en lo que corresponde a la capacitación de sus trabajadores pues se encuentra grandemente relacionada con las competencias laborales de sus trabajadores, lo que permitirá un mejor desenvolvimiento de los trabajadores al momento de ejecutar sus labores.
- Segunda:** Se recomienda a los gestores de la universidad fortalecer la gestión de la capacitación conducente al desarrollo de las competencias cardinales de sus trabajadores, pues el dominio de las mismas permitirá contar con personal que contribuya en el cumplimiento de los fines de la entidad.
- Tercera:** Se recomienda a los gestores de la universidad fortalezca la gestión de la capacitación que conduzcan al desarrollo de las competencias específicas de sus trabajadores para que los trabajadores cuenten con la capacidad necesaria en el desarrollo de sus funciones.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2012). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por Competencias. Argentina Buenos Aires: Granica
- Alm News. (9 de abril de 2019). Retos para la capacitación corporativa en América Latina. Comunicados. <https://comunicados.co/2019/04/retos-para-la-capacitacion-corporativa-en-america-latina/>
- Arteaga, P, y Silvera, G. (2019) Procedure to evaluate the impact of the training of academic programs for social development ; Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación de programas académicos para el desarrollo social.243-253.  
<http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/224/420>
- Astocondor, C. M. (2019). Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018 [tesis de doctorado]. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27301/Astocondor\\_GCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27301/Astocondor_GCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir].Gestión de la Capacitación – GDC.  
<https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir] Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.  
<http://pnsr.vivienda.gob.pe/portal/wp-content/uploads/2014/05/R-141-2016-SERVIR-PE1.pdf>
- Bhawna, C., Vinod, H. y Sona, S. (2019). Employees training and its impact on learning and creativity: moderating effect of organizational climate.  
<https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-318/employees-training-and-its-impact-on-learning-and-creativity-moderating-effect-of-organizational-climate>
- Bienkowska, A. y Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/6/2250>

- Bobadilla, E. C. (2019). Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima, 2018 [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla\\_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, Sh. (2017). Administración de recursos humanos. Cengage Learning. 17 ed. México.
- Centurión, R. (2013). Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). *In Crescendo. Institucional* 6(1) 146-165 <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de los recursos humanos (8va edición). México: Editorial Mc Graw Hill educación. <https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>
- Cionza V, Davis, B, y Labrador, M. (2019) Procedure for the management of human resources training with a learning approach ; Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. Revista COODES, Vol. 7, 2, 195-211. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/245/414>
- Congreso de la República del Perú (2008). Decreto Legislativo N° 1023. Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Normas Legales del Diario Oficial "El peruano" del 21 de junio del 2008. <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201023.pdf>
- Congreso de la República del Perú (2013). Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057. Normas Legales del Diario Oficial "El peruano" del 3 de julio del 2013. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Cotrina, J. P. (2019). La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37690>
- 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>
- El Economista América (2019). Empresas peruanas capacitan a colaboradores, pero invierten poco. <https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAmperu/noticias/10031828/08/19/Empresas-peruanas-capacitan-a-colaboradores-pero-invierten-poco.html>
- Elliott, I. C. (2020). Organizational learning and change in a public sector context. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0144739420903783>
- 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](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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>
- Fernández, C.A. y Ortega, D.P. (2009). Metodología y técnicas de la investigación jurídica. Universidad Privada Antenor Orrego. Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación jurídica. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue México).
- Gadi, D. P. y Lauko, S. A. (2019). Effects of training of academic staff on employees' performance in federal polytechnics, Nigeria. <https://www.granthaalayahpublication.org/ijetmr-ojms/index.php/ijetmr/article/view/3>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana, S. A. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%200Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jackson, D. & Wilton, N. (2016) Developing career management competencies

- among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21:3, 266-286, DOI: 10.1080/13562517.2015.1136281
- Jesús, J. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo*, Jesús María, 2020. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus\\_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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. <https://jems.sciview.net/index.php/jems/article/view/69/46>
- Labrador, M, Bustio, R, Reyes, H, y Carvalhais, C. (2019). Management of training and training for better management in the Cuban socioeconomic context; Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en El contexto socioeconómico cubano. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/222/393>
- Lazarus, D. and Ferris, T (2016) Assessing self-responsibility in employability competencies development among Australian engineering students: introductory report, 2016 International Conference on Industrial Engineering and Operations, Kuala Lumpur, 8th-10th March 2016
- Leitao, J., Pereira, D. y Gonvalves, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>
- MacVarish, K., Kenefick, H., Fidler, A., Cohen, B., Orellana, 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/>
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. (Tesis de maestría). <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>

- 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.
- 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>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis 4a. Edición*. Bogotá: Ediciones de la U.
- 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>
- Ortega, C., Passailaigue, R., Febles, A y Estrada V. (2017). El desarrollo de competencias científicas desde los programas de posgrado. *Revista red vet*, 18 (11) 1-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63653574007>
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Palmar G., Rafael S. y Valero U., Jhoan (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, vol. 17, núm. 39, enero-abril, 2014, pp. 159-188 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=12606>
- Peñafiel, P, Sánchez, S, Barahona, T, y Nivelá, Z. (2019). Valoración de la situación de la capacitación tanto de los estudiantes como de los profesores en la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1), 1–16. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=2056dbe8-ef23-4be1-a27e-b8dc06906e0e%40pdc-v-sessmgr01>
- Porta N. S. y Tarrío, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Revista Pedagogía Profesional*, 17 (1). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>

- Quispe, 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>
- Sabuncua, K & Karacaya, G. (2016). Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey. *Procedia - Ciencias Sociales y del SERVICIO Comportamiento* 235 443-452. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315890>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/148>
- 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>
- Unigarro, M. (2017). Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias. Colombia: Editorial. Geen papers <https://issuu.com/universidadcooperativasitiooficial/docs/modelo-educativo-enfoque-critico>
- 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]. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55557>
- Vásquez, A. (2020). Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%  
c3%a1squez\\_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%c3%a1squez_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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

**Tabla 8**  
*Matriz de consistencia*

| MATRIZ DE CONSISTENCIA  |  |   |   |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
|---|--|---|---|--|---|--|-------------|-------------|---------------|-------------------------|--|----------------------------------|--|--|---|--|------------------------------|--------------------------------------|--------|
| <b>TÍTULO:</b> Gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en una universidad pública, Apurímac, 2022  |  |   |   |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| <b>AUTORA:</b> Martha Candia Soto   |  |   |   |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES   |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de una universidad pública de Apurímac, 2022?</p>  | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de una universidad pública de Apurímac, 2022</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>La gestión de capacitación se relaciona con el desarrollo de competencias laborales de una universidad pública de Apurímac, 2022.</p> | <p><b>Variable 1: Gestión de la capacitación</b></p> <p>Es entendida como la agrupación de acciones y procedimientos que tienen por objeto el desarrollo de competencias y acrecentar el bagaje de conocimientos de los servidores públicos y de esa manera lograr una mejora en su desenvolvimiento laboral. Los procedimientos están vinculados con los objetivos fundamentales de la entidad y los requerimientos exigidos para cada puesto de trabajo (Servir, 2022).</p> |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
|   |  |   | <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de una universidad pública de Apurímac, 2022?</p> <p>b) ¿De qué manera se relaciona la gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas de una universidad pública de Apurímac, 2022?</p>  | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la dimensión competencias cardinales de una universidad pública de Apurímac, 2022</p> <p>b) Determinar la relación entre la gestión de capacitación y la dimensión competencias específicas en una universidad pública de Apurímac, 2022</p> | <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias cardinales de una universidad pública de Apurímac, 2022.</p> <p>b) La gestión de capacitación se relaciona con la dimensión competencias específicas de una universidad pública de Apurímac, 2022</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación de la capacitación</td> <td>Diagnóstico de necesidades<br/>Plan desarrollo de personas</td> <td>1 – 7</td> <td rowspan="3">Ordinal<br/><br/>Completamente de acuerdo (5)<br/>De acuerdo (4)<br/>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)<br/>En desacuerdo (2)<br/>Completamente en desacuerdo (1)</td> <td rowspan="3">Deficiente [20 -46]<br/>Regular [47-74]<br/>Eficiente [75-100]</td> </tr> <tr> <td>Ejecución de la capacitación</td> <td>Estrategias Acciones de capacitación</td> <td>8 – 14</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de la capacitación</td> <td>Reacción Aprendizaje<br/>Aplicación Impacto</td> <td>15 – 20</td> </tr> </tbody> </table> | Dimensiones | Indicadores | Ítems         | Escala                  | Nivel y rango  | Planificación de la capacitación | Diagnóstico de necesidades<br>Plan desarrollo de personas                              | 1 – 7  | Ordinal<br><br>Completamente de acuerdo (5)<br>De acuerdo (4)<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)<br>En desacuerdo (2)<br>Completamente en desacuerdo (1) | Deficiente [20 -46]<br>Regular [47-74]<br>Eficiente [75-100]                                       | Ejecución de la capacitación | Estrategias Acciones de capacitación | 8 – 14 |
| Dimensiones   | Indicadores  | Ítems   | Escala  | Nivel y rango  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| Planificación de la capacitación  | Diagnóstico de necesidades<br>Plan desarrollo de personas  | 1 – 7   | Ordinal<br><br>Completamente de acuerdo (5)<br>De acuerdo (4)<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)<br>En desacuerdo (2)<br>Completamente en desacuerdo (1)   | Deficiente [20 -46]<br>Regular [47-74]<br>Eficiente [75-100]   |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| Ejecución de la capacitación  | Estrategias Acciones de capacitación   | 8 – 14  |   |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| Evaluación de la capacitación   | Reacción Aprendizaje<br>Aplicación Impacto   | 15 – 20   |   |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| <p><b>Variable 2: Desarrollo de competencias laborales</b></p> <p>Es el trabajo en equipo que tiene como resultado el logro de metas estratégicas que benefician a la entidad (Alles, 2012).</p>  |  |   |   |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Competencias cardinales</td> <td>Desarrollo profesional<br/>Innovación y creatividad<br/>Tolerancia a la presión<br/>Trabajo en equipo</td> <td>1- 11</td> <td rowspan="2">Ordinal<br/><br/>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)<br/>Casi siempre (4)<br/>Siempre (5)</td> <td rowspan="2">En inicio [22-50] En proceso [51-80]<br/>Logrado [81-110]</td> </tr> <tr> <td>Competencias específicas</td> <td>Compromiso con la institución<br/>Adaptabilidad a entornos diversos<br/>Planificación y organización</td> <td>12-22</td> </tr> </tbody> </table> |  |   |   |  | Dimensiones   | Indicadores  | Ítems       | Escala      | Nivel y rango | Competencias cardinales | Desarrollo profesional<br>Innovación y creatividad<br>Tolerancia a la presión<br>Trabajo en equipo | 1- 11                            | Ordinal<br><br>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5) | En inicio [22-50] En proceso [51-80]<br>Logrado [81-110] | Competencias específicas  | Compromiso con la institución<br>Adaptabilidad a entornos diversos<br>Planificación y organización | 12-22                        |                                      |        |
| Dimensiones   | Indicadores  | Ítems   | Escala  | Nivel y rango  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| Competencias cardinales   | Desarrollo profesional<br>Innovación y creatividad<br>Tolerancia a la presión<br>Trabajo en equipo   | 1- 11   | Ordinal<br><br>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5)  | En inicio [22-50] En proceso [51-80]<br>Logrado [81-110]   |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |
| Competencias específicas  | Compromiso con la institución<br>Adaptabilidad a entornos diversos<br>Planificación y organización   | 12-22   |   |  |   |  |             |             |               |                         |  |                                  |  |  |   |  |                              |                                      |        |

|  |   | Comunicación asertiva   |   |
|--|---|---|---|
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN   | POBLACIÓN Y MUESTRA   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS   | MÉTODO DE ANÁLISIS  |
| <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p> | <p><b>Población:</b> 300 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 100 trabajadores.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico, por conveniencia.</p> | <p><b>Variable 1:</b> Gestión de las capacidades</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p><b>Variable 2: Desarrollo de las competencias laborales</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> | <p><b>Estadística descriptiva:</b></p> <p>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><b>Estadística inferencial:</b></p> <p>Se usará la prueba Rho Spearman para conocer la relación de las variables</p> |

## Anexo 2. Operacionalización de variables

**Tabla 9**

*Operacionalización de la variable gestión de la capacitación*

| Variable                   | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                      | Indicadores   | Escala de medición |
|----------------------------|---|--|----------------------------------|---|--------------------|
| Gestión de la Capacitación | Es entendida como la agrupación de acciones y procedimientos que tienen por objeto el desarrollo de competencias y acrecentar el bagaje de conocimientos de los servidores públicos y de esa manera lograr una mejora en su desenvolvimiento laboral. Los procedimientos están vinculados con los objetivos fundamentales de la entidad y los requerimientos exigidos para cada puesto de trabajo (Servir, 2022). | Gestión de la capacitación es una variable politómica, ordinal y categórica. Se aplicará un cuestionario con ítems vinculados a cada una de sus dimensiones, además se establecieron tres niveles para su medición | Planificación de la capacitación | Diagnóstico de necesidades<br>Plan desarrollo de personas | Ordinal            |
|                            |   |  | Ejecución de la capacitación     | Estrategias<br>Acciones de capacitación                   |                    |
|                            |   |  | Evaluación de la capacitación    | Reacción<br>Aprendizaje<br>Aplicación<br>Impacto          |                    |

**Tabla 10***Operacionalización de la variable desarrollo de las competencias laborales*

| <b>Variable</b>        | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Definición operacional</b>  | <b>Dimensiones</b>       | <b>Indicadores</b>  | <b>Escala de<br/>Ornación</b> |
|------------------------|--|--|--------------------------|---|-------------------------------|
| Competencias laborales | Es el trabajo en equipo que tiene como resultado el logro de metas estratégicas que beneficien a la entidad. (Alles, 2012) | Gestión de la capacitación es una variable politómica, ordinal y categórica. Se aplicará un cuestionario con ítems vinculados a cada una de sus dimensiones, además se establecieron tres niveles para su medición | Competencias cardinales  | Desarrollo profesional<br>Innovación y creatividad<br>Tolerancia a la presión<br>Trabajo en equipo                          | Ornación                      |
|                        |  |  | Competencias específicas | Compromiso con la institución<br>Adaptabilidad a entornos diversos<br>Planificación y organización<br>Comunicación asertiva |                               |

### Anexo 3. Instrumentos

#### Cuestionario de gestión de capacitación

Estimado(a) colaborador, 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<br>(1) | En desacuerdo<br>(2) | Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) | De acuerdo<br>(4) | Completamente de acuerdo<br>(5) |
|------------------------------------|----------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------------|

|    | <b>Dimensión 1: Planificación de la capacitación</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1  | La universidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación                  |          |          |          |          |          |
| 2  | La universidad 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                                       |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 2: Ejecución de la capacitación</b>   |          |          |          |          |          |
| 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   |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 3: Evaluación de la capacitación</b>  |          |          |          |          |          |
| 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   |          |          |          |          |          |

### Cuestionario: desarrollo de competencias laborales

Estimado(a) colaborador, con el presente cuestionario se pretende 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<br>(1)   | Casi nunca<br>(2) | A veces<br>(3) | Casi siempre<br>(4) | Siempre<br>(5) |   |   |   |   |  |
|---|--|-------------------|----------------|---------------------|----------------|---|---|---|---|--|
|   |  |                   |                |                     | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| <b>Dimensión 1: Competencias cardinales</b> |  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 1   | Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la universidad  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 2   | El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la universidad   |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 3   | Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la universidad  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 4   | Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la universidad  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 5   | Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 6   | Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas en el cumplimiento de su labor contribuyen a la misión de la universidad                |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 7   | Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su labor  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 8   | Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 9   | Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 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              |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 11  | Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)   |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| <b>Dimensión competencias específicas</b>   |  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 12  | La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional   |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 13  | Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución                            |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 14  | Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución  |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 15  | Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad   |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 16  | 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 acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la universidad   |                   |                |                     |                |   |   |   |   |  |
| 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 crear y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc. |  |  |  |  |  |

#### **Anexo 4. Certificados de validez**

**Anexo 5:**

**Consentimiento informado**

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Martha Candia Soto, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es estudiar la relación entre Gestión Ambiental y Ecoeficiencia

Si Ud., accede a participar de este estudio se le pedirá responder dos cuestionarios de 20 y 22 preguntas, esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Martha Candia Soto, al teléfono 941202021

Agradecido desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre de la autora Martha Candia Soto

Yo

Juan Gregorio Sanvedra Vergara identificado  
o con DNI.....41022766..... preciso haber sido informado/a respecto al  
propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

Firma del participante

Anexo 4

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

| N° | DIMENSIONES / items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Planificación de la capacitación</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | La universidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | La universidad 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                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Ejecución de la capacitación</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 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                        | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>Dimensión 3: Evaluación de la capacitación</b>   | Si | No | Si | No | Si | No |
| 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                                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:      DNI: 41022266

Especialidad del validador:

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

 UNIVERSIDAD NACIONAL "MICAELA BASTIDAS"  
 DE AREQUIPA  
 Mg. Idan Greg Saavedra Vergara

— 19 de octubre del 2022

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

| N° | DIMENSIONES / items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Competencias cardinales</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la universidad                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la universidad  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la universidad                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la universidad                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas en el cumplimiento de su labor contribuyen a la misión de la universidad | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su labor   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución                             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución                             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|   |  |           |           |           |           |           |           |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 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              | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 11  | Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| <b>Dimensión competencias específicas</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 12  | La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 13  | Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución.                           | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 14  | Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 15  | Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 16  | 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 acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la universidad   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 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 crear y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |

Observaciones  
suficiencia:

Observar

si

hay

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg/ ...

Aplicable después de corregir  No aplicable   
DNI: 411027366

Especialidad del validador:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA BARRIOS  
LA BARRIOS  
Mg. Juan Cirilo Shaw Vergara

19 de octubre del 2022

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

## Resultado

| GRADUADO                                       | GRADO O TÍTULO  | INSTITUCIÓN  |
|--|---|--|
| SAAVEDRA VERGARA,<br>JUAN GREG<br>DNI 41022766 | <b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b><br>Fecha de diploma: 04/11/2011<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC<br><i>PERU</i> |
| SAAVEDRA VERGARA,<br>JUAN GREG<br>DNI 41022766 | <b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b><br>Fecha de diploma: 24/08/2012<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC<br><i>PERU</i> |
| SAAVEDRA VERGARA,<br>JUAN GREG<br>DNI 41022766 | <b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b><br>Fecha de diploma: 17/10/22<br>Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 31/08/2020<br>Fecha egreso: 28/01/2022                      | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br><i>PERU</i>                  |

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título,

**Anexo 5:**

**Consentimiento informado**

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Martha Candia Soto, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es estudiar la relación entre Gestión Ambiental y Ecoeficiencia

Si Ud., accede a participar de este estudio se le pedirá responder dos cuestionarios de 20 y 22 preguntas, esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Martha Candia Soto, al teléfono 941202021

Agradecido desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre de la autora Martha Candia Soto

Yo  
Mg. JOSE A SOTOMAYOR CHAHUAYLLA identificado  
o con DNI 31 551681 ..... preciso haber sido informado/a respecto al  
propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

Firma del participante

Anexo 4

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

| N°   | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Dimensión 1: Planificación de la capacitación</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | La universidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | La universidad 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                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Dimensión 2: Ejecución de la capacitación</b>     |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 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                        | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| <b>Dimensión 3: Evaluación de la capacitación</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 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                                    | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable

Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI: 31551681

Especialidad del validador:

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
MAGISTERIO  
D. José Antonio...  
DIRECTOR GENERAL DE INVESTIGACIÓN

19 de octubre del  
2022

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

| N°  | DIMENSIONES / Items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Clandad <sup>3</sup> |    | Superencia <sup>4</sup> |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|----------------------|----|-------------------------|
|   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                   | No |                         |
| <b>Dimensión 1: Competencias cardinales</b> |   |                          |    |                         |    |                      |    |                         |
| 1   | Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la universidad                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |
| 2   | El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la universidad  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |
| 3   | Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la universidad                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |
| 4   | Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la universidad                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |
| 5   | Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |
| 6   | Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas en el cumplimiento de su labor contribuyen a la misión de la universidad | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |
| 7   | Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su labor   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |
| 8   | Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución                             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |
| 9   | Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución                             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                    |    |                         |

|    |  |           |           |           |           |           |           |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 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              | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 11 | Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
|    | <b>Dimensión competencias específicas</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 12 | La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 13 | Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución                            | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 14 | Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución  | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 15 | Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 16 | 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 acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la universidad   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 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 crear y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []

Aplicable después de corregir []      No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...

DNI: 31551681

Especialidad del validador:

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

19 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

|   |   |  |
|---|---|--|
| SOTOMAYOR CHAHUAYLLA,<br>JOSE ABDON<br>DNI 31551681 | Fecha de diploma: 28/04/2009<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                                       | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA<br>VEGA ASOCIACIÓN CIVIL<br><i>PERU</i> |
| SOTOMAYOR CHAHUAYLLA,<br>JOSE ABDON<br>DNI 31551681 | DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION<br>Fecha de diploma: 24/10/2012<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.<br><i>PERU</i>                            |
| SOTOMAYOR CHAHUAYLLA,<br>JOSE ABDON<br>DNI 31551681 | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA<br>Fecha de diploma: 11/06/21<br>Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 01/02/2014<br>Fecha egreso: 31/10/2015                   | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES<br><i>PERU</i>                       |

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

**Anexo 5:**

**Consentimiento informado**

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Martha Candia Soto, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es estudiar la relación entre Gestión Ambiental y Ecoeficiencia

Si Ud., accede a participar de este estudio se le pedirá responder dos cuestionarios de 20 y 22 preguntas, esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Martha Candia Soto, al teléfono 941202021

Agradecido desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre de la autora Martha Candia Soto

Yo Bely Pancorbo Monzon identificad  
o con DNI.....42503287..... preciso haber sido informado/a respecto al  
propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

Firma del participante

Anexo 4

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

| N°   | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Dimensión 1: Planificación de la capacitación</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | La universidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | La universidad 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                     |    |             |
| <b>Dimensión 2: Ejecución de la capacitación</b>     |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 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         |           |
| <b>Dimensión 3: Evaluación de la capacitación</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 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  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. DNI: 47583287

Especialidad del validador: Mg. Belcy Pancorbo Monzon



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

19 de octubre del 2022

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

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

| N°  | DIMENSIONES / Items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Dimensión 1: Competencias cardinales</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la universidad                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2   | El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la universidad  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3   | Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la universidad                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4   | Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la universidad                                   | 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 en el cumplimiento de su labor contribuyen a la misión de la universidad | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7   | Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su labor   | 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              | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11  | Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Dimensión competencias específicas</b> |  | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                |
| 12  | La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13  | Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución                            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14  | Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15  | Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16  | Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17  | Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18  | Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19  | Recibe comentarios de sus compañeros acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la universidad   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20  | Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21  | Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22  | Se siente atraído y motivado por crear y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:       Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...      DNI: 47503287

Especialidad del validador: Mg: Bely Panwibo Monzon

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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.

19 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.





## Resultado

| GRADUADO                                  | GRADO O TÍTULO   | INSTITUCIÓN  |
|---|--|--|
| PANCORBO MONZON,<br>BELCY<br>DNI 47583287 | BACHILLER EN INGENIERÍA DE SISTEMAS E<br>INFORMÁTICA<br>Fecha de diploma: 11/11/16<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 05/04/2010<br>Fecha egreso: 31/07/2016 | UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS<br>ANDES<br><i>PERU</i> |
| PANCORBO MONZON,<br>BELCY<br>DNI 47583287 | INGENIERA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA<br>Fecha de diploma: 17/09/18<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL   | UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS<br>ANDES<br><i>PERU</i> |
| PANCORBO MONZON,<br>BELCY<br>DNI 47583287 | MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA<br>Fecha de diploma: 16/05/22<br>Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 02/09/2019<br>Fecha egreso: 25/08/2021                      | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br><i>PERU</i>        |

## Anexo 5. Confiabilidad

### Cuestionario gestión de la capacitación

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de Gestión de la capacitación*

|   | Alfa de Cronbach                               |   | N de elementos                           |   |
|---|--|---|--|---|
|   | ,926   |   | 20                                       |   |
| Estadísticas de total de elemento   |  |   |  |   |
|   | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1. La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación                      | 61,95  | 98,050  | ,597                                     | ,923  |
| 2. La entidad dispone de un programa anual de capacitación  | 62,00  | 97,053  | ,565                                     | ,923  |
| 3. Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente  | 62,25  | 93,882  | ,759                                     | ,919  |
| 4. Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados  | 61,65  | 97,082  | ,587                                     | ,923  |
| 5. Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores   | 62,30  | 99,905  | ,404                                     | ,927  |
| 6. La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad                               | 61,40  | 102,568   | ,365                                     | ,926  |
| 7. La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales                                       | 61,50  | 97,947  | ,558                                     | ,923  |
| 8. Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario  | 62,05  | 101,734   | ,261                                     | ,930  |
| 9. Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales | 62,00  | 91,789  | ,904                                     | ,916  |
| 10. Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo                                     | 61,65  | 99,608  | ,528                                     | ,924  |
| 11. El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación   | 62,20  | 99,221  | ,493                                     | ,925  |
| 12. Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática   | 62,40  | 92,253  | ,788                                     | ,918  |
| 13. Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos                             | 62,20  | 90,695  | ,818                                     | ,917  |
| 14. Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo  | 62,10  | 94,937  | ,736                                     | ,920  |
| 15. Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias   | 62,20  | 94,905  | ,725                                     | ,920  |
| 16. Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias  | 61,95  | 100,787   | ,403                                     | ,926  |
| 17. Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario   | 61,60  | 96,358  | ,641                                     | ,922  |
| 18. La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje  | 61,85  | 100,345   | ,546                                     | ,924  |
| 19. El personal esta satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad  | 62,15  | 98,661  | ,509                                     | ,924  |
| 20. La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados  | 62,35  | 95,608  | ,715                                     | ,920  |

## Base de datos de la prueba piloto – Cuestionario Gestión de la capacitación

| Encuestado | V1. Gestión de capacitación          |    |    |    |    |    |    |                                  |    |     |     |     |     |     |                                   |     |     |     |     |     |
|------------|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----------------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|            | D1. Planificación de la capacitación |    |    |    |    |    |    | D2. Ejecución de la capacitación |    |     |     |     |     |     | D3. Evaluación de la capacitación |     |     |     |     |     |
|            | P1                                   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8                               | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15                               | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| E1         | 2                                    | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 4                                | 2  | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                                 | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   |
| E2         | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E3         | 3                                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4                                | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3                                 | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| E4         | 4                                    | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2                                | 3  | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3                                 | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   |
| E5         | 2                                    | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3                                | 2  | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2                                 | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   |
| E6         | 4                                    | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E7         | 2                                    | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4                                | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3                                 | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| E8         | 4                                    | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E9         | 3                                    | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3                                | 3  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                                 | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   |
| E10        | 4                                    | 5  | 4  | 5  | 2  | 4  | 5  | 4                                | 4  | 4   | 2   | 3   | 5   | 4   | 4                                 | 3   | 5   | 4   | 2   | 3   |
| E11        | 3                                    | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                                | 2  | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2                                 | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| E12        | 3                                    | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3                                | 3  | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2                                 | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| E13        | 4                                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4                                | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3                                 | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| E14        | 3                                    | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3                                | 3  | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4                                 | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| E15        | 4                                    | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2                                | 2  | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2                                 | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E16        | 3                                    | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  | 4                                | 4  | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 3                                 | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| E17        | 4                                    | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1                                | 4  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   |
| E18        | 3                                    | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3                                | 4  | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2                                 | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   |
| E19        | 3                                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2                                | 3  | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3                                 | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   |
| E20        | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3                                | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4                                 | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |

## Cuestionario de Desarrollo de competencias laborales

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de Desarrollo de competencias laborales*

| Alfa de Cronbach   | N de elementos                                 |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| ,931   | 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 |
| 21. Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución.   | 80,75  | 129,882   | ,641                                     | ,927  |
| 22. El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución   | 80,80  | 130,063   | ,638                                     | ,927  |
| 23. Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución  | 81,00  | 125,579   | ,770                                     | ,924  |
| 24. Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución  | 80,95  | 130,892   | ,575                                     | ,928  |
| 25. Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios  | 81,20  | 131,326   | ,684                                     | ,927  |
| 26. 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 | 81,05  | 132,576   | ,516                                     | ,929  |
| 27. Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase  | 81,00  | 129,263   | ,630                                     | ,927  |
| 28. Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución  | 81,10  | 129,779   | ,705                                     | ,926  |
| 29. Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución  | 81,35  | 128,976   | ,629                                     | ,927  |
| 30. Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad              | 81,00  | 133,158   | ,514                                     | ,929  |
| 31. Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)   | 82,15  | 128,345   | ,643                                     | ,927  |
| 32. La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional.  | 81,40  | 132,884   | ,456                                     | ,930  |
| 33. Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución.                           | 81,35  | 126,661   | ,750                                     | ,925  |
| 34. Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución  | 81,50  | 126,474   | ,680                                     | ,926  |
| 35. Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad   | 81,05  | 130,997   | ,606                                     | ,927  |
| 36. Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas  | 82,25  | 134,408   | ,346                                     | ,932  |
| 37. Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad | 80,85  | 129,818   | ,731                                     | ,926  |
| 38. Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia   | 81,60  | 132,779   | ,408                                     | ,931  |
| 39. Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución  | 81,80  | 130,905   | ,505                                     | ,929  |
| 40. Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución  | 81,60  | 131,621   | ,595                                     | ,928  |
| 41. Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución   | 81,30  | 129,168   | ,689                                     | ,926  |
| 42. Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.   | 81,10  | 131,463   | ,471                                     | ,930  |

**Base de datos de la prueba piloto – Cuestionario Desarrollo de competencias laborales**

| Encuestado | V2. Desarrollo de competencias laborales |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |                              |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|------------|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|            | D1. Competencias cardinales              |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | D2. Competencias específicas |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|            | P21                                      | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32                          | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 |
| E1         | 4  | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3                            | 4   | 5   | 3   | 3   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   |     |
| E2         | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| E3         | 5  | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 2   | 3                            | 5   | 4   | 5   | 2   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 5   |
| E4         | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5                            | 4   | 4   | 5   | 2   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| E5         | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4                            | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| E6         | 5  | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| E7         | 5  | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 2   | 3                            | 3   | 5   | 5   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| E8         | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3                            | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E9         | 3  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4                            | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| E10        | 5  | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5                            | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   |
| E11        | 5  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3                            | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| E12        | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3                            | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
| E13        | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5                            | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| E14        | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| E15        | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3                            | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   |
| E16        | 3  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 4                            | 3   | 2   | 4   | 2   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   |
| E17        | 5  | 5   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                            | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   |
| E18        | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 3                            | 4   | 3   | 5   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   |
| E19        | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 2   | 3                            | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   |
| E20        | 5  | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4                            | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |

## Anexo 6. Consentimiento informado

**Título de la investigación:** Gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en una universidad pública, Apurímac, 2022

**Objetivo de la investigación:** Determinar la relación entre Gestión Ambiental y Ecoeficiencia

**Dirigido a:** Trabajadores de una universidad pública de Apurímac,

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

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

**Beneficios:** Mediante su participación, contribuirá al conocimiento de la relación entre gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales, lo que permitirá conocer sobre la relación de ambas variables.

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

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

**Contacto:** Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Martha Candía Soto, al siguiente email [marthacandiasoto@gmail.com](mailto:marthacandiasoto@gmail.com)

**¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:**

|   |
|---|
| ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)     |
| NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario) |

## Anexo 7. Base de datos

| Encuestados | V1. Gestión de capacitación          |    |    |    |    |    |    |                                  |    |     |     |     |     |     |                                   |     |     |     |     |     |
|-------------|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----------------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|             | D1. Planificación de la capacitación |    |    |    |    |    |    | D2. Ejecución de la capacitación |    |     |     |     |     |     | D3. Evaluación de la capacitación |     |     |     |     |     |
|             | P1                                   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8                               | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15                               | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| E1          | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E2          | 2                                    | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3                                | 3  | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| E3          | 3                                    | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2                                | 4  | 5   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4                                 | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   |
| E4          | 4                                    | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3                                | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3                                 | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| E5          | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E6          | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                                | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E7          | 2                                    | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3                                | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2                                 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| E8          | 2                                    | 4  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4                                | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| E9          | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4                                | 3  | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4                                 | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   |
| E10         | 2                                    | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2                                | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3                                 | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   |
| E11         | 4                                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3                                | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                                 | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| E12         | 3                                    | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                                | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E13         | 3                                    | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2                                | 3  | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E14         | 2                                    | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2                                | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                                 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| E15         | 1                                    | 2  | 2  | 4  | 1  | 3  | 1  | 1                                | 5  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                                 | 5   | 4   | 3   | 1   | 1   |
| E16         | 2                                    | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2                                | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                                 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| E17         | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                                | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| E18         | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E19         | 3                                    | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2                                | 2  | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 2                                 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| E20         | 3                                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                                | 3  | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2                                 | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| E21         | 3                                    | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3                                | 3  | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| E22         | 3                                    | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2                                | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E23         | 3                                    | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3                                | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| E24         | 4                                    | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3                                | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4                                 | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| E25         | 3                                    | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4                                | 4  | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3                                 | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| E26         | 3                                    | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                                | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3                                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| E63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| E64 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| E65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| E66 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| E67 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E68 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E71 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| E72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E73 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| E74 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| E75 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| E76 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| E77 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| E78 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E79 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E80 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E82 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E83 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| E84 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| E85 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| E86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E89 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| E90 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |

|      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E91  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E92  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E93  | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E94  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E95  | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E96  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| E97  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| E98  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E99  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| E100 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |

| Encuestados | V2. Desarrollo de competencias laborales |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |                              |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|-------------|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|             | D1. Competencias cardinales              |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | D2. Competencias específicas |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|             | P21                                      | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32                          | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 |
| E1          | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 5                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| E2          | 3  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                            | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| E3          | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |
| E4          | 4  | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| E5          | 4  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| E6          | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E7          | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 1   | 2                            | 3   | 3   | 3   | 1   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 2   |
| E8          | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| E9          | 5  | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                            | 3   | 4   | 5   | 1   | 3   | 4   | 3   | 1   | 3   | 3   |
| E10         | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3                            | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| E11         | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| E12         | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E13         | 5  | 5   | 5   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3                            | 4   | 3   | 4   | 1   | 3   | 3   | 2   | 4   | 5   | 5   |
| E14         | 3  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3                            | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| E15         | 3  | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 5   | 3   | 4                            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E16         | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4                            | 4   | 3   | 4   | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   |
| E17         | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E18         | 5  | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5                            | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 4   |
| E19         | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3                            | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |
| E20         | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 4                            | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   |
| E21         | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| E22         | 2  | 2   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4                            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E23         | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| E24         | 5  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 2   | 5                            | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| E25         | 4  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 1   | 2                            | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 5   | 4   |
| E26         | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| E29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| E30 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| E31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| E32 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| E33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| E34 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| E36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| E39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| E41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| E43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| E44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| E45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| E47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| E48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E51 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| E52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E53 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| E54 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| E57 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| E58 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| E61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E63 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| E64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| E65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E66 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| E67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| E68 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| E69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| E70 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| E71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 |
| E72 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| E73 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| E74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 |
| E75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E76 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 |
| E77 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| E78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E79 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| E80 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| E81 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E82 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E83 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| E84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| E85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E86 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| E87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E88 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| E89 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| E90 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |



## Anexo 8. Carta de autorización de la investigación de la institución pública

### Anexo 6. Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la  
Soberanía Nacional"

Abancay , 26 de octubre del 2022.

Señor:

Dr. Freddy vega Loayza

Rector de la Universidad Nacional Micaela  
Bastidas de Apurímac



**ASUNTO:** Autorización para  
realizar Proyecto de Tesis en la  
institución que representa.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (UCV), MARTHA CANDIA SOTO, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: " **Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022**"

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,

  
Candia Soto Martha  
Estudiante de Maestría en Gestión Pública  
Universidad César Vallejo

|                   |
|-------------------|
| <b>RECTORADO</b>  |
| Proveído a: ..... |
| Para: .....       |
| Fecha: .....      |
| 1                 |



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
*Formando líderes postmodernos*  
RECTORADO

## CARTA DE AUTORIZACIÓN.

Abancay 04 de noviembre del 2022.

**REFERENCIA:** Expediente 003778-2022

Anexo 6 carta de autorización (26 de oct 2022)

**DADO CUENTA:** Con el documento de la referencia, cursado por la Abg. Martha Candía Soto, mediante el cual, en su condición de estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, solicita autorización para realizar su proyecto de tesis en la Universidad Nacional Micaela Bastidas Apurímac; **A LO EXPUESTO:**

I.- **AUTORIZESE** a la Abg. Martha Candía Soto, realizar el proyecto de tesis denominado "*Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de una universidad pública, Apurímac, 2022*", en la Universidad Nacional Micaela Bastidas Apurímac, encontrándose habilitada para recabar información necesaria ante la coordinación las áreas administrativas convenientes de ser el caso. **Notifíquese.**

Documento firmado digitalmente



UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
*Freddy Vega Loayza*  
-----  
Dr. Freddy Vega Loayza  
RECTOR

c.c  
Archivo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de una universidad pública Apurímac, 2022", cuyo autor es CANDIA SOTO MARTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR<br><b>DNI:</b> 10682519<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-2374-980X | Firmado electrónicamente<br>por: KZEVALLOSD el 15-<br>12-2022 14:15:23 |

Código documento Trilce: TRI - 0489525