



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales  
de los trabajadores de un instituto regional de enfermedades  
neoplásicas Arequipa, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Herrera Soto, Karen Rocio ([orcid.org/0000-0001-7075-5554](https://orcid.org/0000-0001-7075-5554))

**ASESORES:**

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno ([orcid.org/0000-0002-2760-6294](https://orcid.org/0000-0002-2760-6294))

Dra. Huauya Leuyacc, María Elena ([orcid.org/0000-0002-0418-8026](https://orcid.org/0000-0002-0418-8026))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios en primer lugar, que me bendice cada día de mi vida, me protege, guía y da fortaleza en mi camino.

A mis padres Victor y Lila, quienes me han motivado siempre a ser una mejor persona y perseguir mis sueños con esfuerzo y perseverancia.

A mi Hermana Nicole, a quien siempre amaré, cuidaré y motivaré con mis logros para que sea mejor que yo.

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo manifestar mi profundo agradecimiento a Dios y a la Virgen de Chapi por esta maravillosa vida, por mi profesión y mi vocación para servir a los demás.

Agradecer a toda mi familia en Arequipa y Lima por el apoyo en todas mis metas y proyectos.

A mis compañeras de aula, con quienes compartimos momentos difíciles, pero supimos superar todos los obstáculos que tuvimos juntas.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	8
III. METODOLOGÍA .....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	23
3.1.1 Tipo de investigación .....	23
3.1.2 Diseño de investigación .....	23
3.2 Variables y operacionalización .....	25
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	26
3.3.1 Población .....	26
3.3.2 Muestra .....	26
3.3.3 Muestreo .....	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5 Procedimientos.....	29
3.6 Método de análisis de datos.....	30
3.7 Aspectos éticos .....	30
IV. RESULTADOS.....	31

Análisis descriptivos.....	31
Prueba de Hipótesis específica N° 1.....	37
Prueba de Hipótesis específica N° 2.....	38
Prueba de Hipótesis específica N° 3.....	39
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIONES .....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS .....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ficha técnica de cuestionario para V1: Gestión de capacitación.....	28
Tabla 2 Ficha técnica de cuestionario para V2: Competencias laborales .....	28
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable 1 Gestión de capacitación .....	31
Tabla 4 Distribución de frecuencia de la Dimensión Planificación de la capacitación .....	31
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la Dimensión Ejecución de la capacitación	32
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la Dimensión Evaluación de la capacitación .....	32
Tabla 7 Distribución de frecuencia de la variable 2 Competencias Laborales.....	33
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la Dimensión Competencias Cardinales...	33
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la Dimensión Competencias Específicas..	34
Tabla 10 Hipótesis estadísticas para la prueba de normalidad .....	34
Tabla 11 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov.....	35
Tabla 12 Prueba de Hipótesis General.....	36
Tabla 13 Prueba de Hipótesis específica N° 1 .....	37
Tabla 14 Prueba de Hipótesis específica N° 2 .....	38
Tabla 15 Prueba de Hipótesis específica N° 3 .....	39

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, Arequipa 2023. El cual se desarrolló a través de una metodología cuantitativa, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, bajo la aplicación de un muestreo probabilístico aleatorio simple, con un total de 169 trabajadores de la salud, entre ellos; médicos, obstetras, enfermeras, técnicos de enfermería y personal de farmacia. Se emplearon dos cuestionarios validados, a través de una encuesta, como método de recolección de datos. Los resultados mostraron que existe una relación positiva moderada entre las variables gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales, al presentar un coeficiente de correlación de Pearson de 0.491 y un p-valor (0.000), lo que permite confirmar la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una relación positiva, moderada, entre la gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la institución de la salud. Demostrando que, una adecuada gestión de capacitación puede contribuir al desarrollo de las competencias laborales del personal, lo cual puede traducirse en un mejor desempeño y calidad de servicio en la institución de salud.

**Palabras Clave:** Gestión de capacitación, desarrollo de competencias laborales, trabajadores de la salud, calidad de servicio, desarrollo personal.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between training management and the development of labor competencies of workers in a health institution, Arequipa 2023. It was developed through a quantitative methodology, applied, correlational level and non-experimental design, under the application of a simple random probability sampling, with a total of 169 health workers, including physicians, obstetricians, nurses, nursing technicians and pharmacy personnel. Two validated questionnaires were used, through a survey, as a method of data collection. The results showed that there is a moderate positive relationship between the variables training management and development of labor competencies, presenting a Pearson correlation coefficient of 0.491 and a p-value (0.000), which allows confirming the alternative hypothesis. It is concluded that there is a positive, moderate relationship between training management and the development of labor competencies of the health institution's workers. Demonstrating that an adequate training management can contribute to the development of labor competencies of the personnel, which can be translated into better performance and quality of service in the health institution.

**Keywords:** training management, competency development, health care workers, quality of service, personal development.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La alta frecuencia y constancia de cambios, producto de la globalización, el acelerado desarrollo de las ciencias, comunicación, así como de la tecnología misma, facultan a las personas de recibir una valoración en función a las aptitudes y habilidades que poseen sobre estos avances. Cabrera y Pacheco, (2020) intuyen que dentro de cualquier entidad el talento humano representa uno de los principales bienes de carácter intangible, mismo que va incluido dentro del proceso operacional y productivo de las organizaciones.

A nivel global, existe evidencia que múltiples entidades del sector hospitalario asumen innumerables retos y adversidades, en principal instancia debido a la alta frecuencia de los constantes cambios que se presentan dentro del entorno, en función al exponencial crecimiento evolutivo de la tecnología, las tendencias y la globalización, así como de la evolución de la cultura y sociedad del conocimiento (Erazo et al., 2020).

Para la CEPAL (2022) existe una notable evidencia de que en países como USA, China y Rusia los niveles de productividad de crecido exponencialmente, al igual que el mismo suceso se presencia en otras economías en desarrollo y emergencia, nos muestran que en la gran mayoría de países pertenecientes a Latinoamérica no hace uso eficiente del capital humano.

En correspondencia con Latinoamérica, de acuerdo con lo que indica la OCDE (2019), sobre las múltiples y constantes situaciones adversas que hoy en día las instituciones estatales afrontan, es la separación con sus colaboradores, producto de la carencia de reconocimiento de los empleados respecto al trabajo que les corresponde ejercer dentro de las entidades públicas donde pertenecen.

El rubro médico en Cuba solicita que estos aspectos estén presentes casi de forma indispensable que se mantenga una gestión de capacitación idónea centrada en incrementar la consolidación de las competencias laborales en los individuos pertenecientes a la organización, a fin de permitir

una mejora sobre la calidad del servicio para dar respuesta a las exigencias requeridas dentro del mercado, misma situación que de manera adversa, es poco implementada o no se implementa en su totalidad (León et al., 2021).

Asimismo, en el Sur de Manabi, Santistevan et al. (2020) mencionan que, especialmente hablando estos aspectos, se vuelven necesarios cuando se trata de organismos públicos, que están directamente obligados a promover y lograr el bienestar de la sociedad.

En Ecuador, Heredia y Narváez (2021) indican que con el pasar del tiempo las organizaciones y sociedad en cuestión han descubierto gradualmente la sustancial importancia de administrar adecuadamente los talentos que existen en el medio y contexto, para su introducción en función a las necesidades de las organizaciones, permitiendo un logro destacado dentro de un contexto social y económico.

A nivel nacional, en el Perú, la realidad es bastante similar, al punto de que el desempeño de la productividad, en la gran mayoría de instituciones pertenecientes al sector estatal es bajo, lo cual se en su mayoría se debe al deficiente desarrollo de actividades de nivel formativo y de organización de actividades, mismas que evidencian una inversión de 0.12% acorde con el PBI nacional. Toda esta data es un reflejo del contexto presente en la que se hallan los colaboradores, así como el mecanismo imparables para aumentar el potencial de las actividades organizativas, situación que no se produce en gran parte debido a una gestión ineficaz (Castillo y Crespi, 2020).

Según, Castagnola et al. (2020) se reconoce que la gran mayoría de instituciones públicas del estado peruano, no tienen la mínima intención de invertir sobre las capacitaciones, pues lo consideran más un gasto presente que una inversión a futuro en beneficio para sus colaboradores pertenecientes al organismo público donde efectúan sus actividades, esto repercute en el desempeño de los individuos, causando altos niveles de deficiencia e incapacidad al momento de realizar sus funciones correspondientes.

Esta incapacidad sobre las entidades y funcionarios públicos, limita el desempeño de sus actividades, así como del desarrollo de proyectos enfocados en la prevención de riesgos, esto en el Perú es un problema endémico, que se muestra como la precariedad sobre la gestión pública de los directivos y funcionarios, porque la toma de medidas correctivas y de contingencia, son una extensión necesaria para la reversión de la gestión deficiente (Perú 21, 2023).

No obstante, estas entidades públicas dentro del territorio peruano, se encuentran bajo legislación del art. 10 de la Ley SERVIR, la cual menciona que el principal y más relativo propósito que poseen las capacitaciones, es la proporción del conocimiento hacia los colaboradores del estado peruano, para garantizar un desempeño destacable y puedan brindar con relación a lo adquirido, una mejor atención al público. En conjunto con ello, la Escuela Nacional de Administración Pública (2023), menciona que el objetivo ronda sobre el aporte de información, medio y herramientas especializadas sobre el autoaprendizaje, a fin de aplicar la capacitación hacia los niveles (nacional, regional y local) de las entidades del sector público.

En Perú, las políticas de capacitación se han implementado desde la creación del servicio civil, siendo la Dirección Nacional de Asuntos Públicos (SERVIR) el organismo que administra los sistemas de gestión de recursos humanos pertenecientes a instituciones estatales, pero su implementación no siempre cumple con los requisitos de uso, también porque el desempeño de los servidores no se puede medir ni evaluar. De manera notable se reconoce que los servidores pertenecientes a sector estatal no tienen conocimiento del grado de formación, ni las habilidades que poseen, así como del conocimiento de sus capacidades y limitaciones acorde a las exigencias del puesto asumible.

Como antítesis a lo expuesto, SERVIR (2022), menciona que lo indispensable a estas deficiencias halladas sobre las entidades públicas, es la efectiva aplicación de capacitaciones, que garanticen el desarrollo de

habilidades, capacidades y aptitudes sobre los funcionarios públicos, para la consecución de los propósitos establecidos dentro del organismo.

Empero de continuar así, la eficiencia del personal perteneciente a este organismo público, se pone en riesgo, principalmente debido a que no podrán conservar un ritmo constante de actualizaciones esenciales pertenecientes al organismo público, ya que con frecuencia se presentan cambios, actualizaciones y normativas que modifican la gestión de actividades públicas, resaltando así, que es de suma importancia que la gestión de capacitación, aplicada de manera óptima, reduce las brechas de insuficiencia en el cumplimiento de actividades.

En el ámbito local el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, evidencia tener un bajo nivel sobre el desarrollo profesional de los servidores, aunque la existencia de la ley relacionada con la estructura laboral del estado es acreedora de la modernización de la administración estatal (Ley No. 28175, 2004), derivada de esos factores; la carencia en el proceso de innovación y las dificultades de nivel tecnológico, la baja indulgencia a la labor bajo la presión y el alto requerimiento de las personas que requieren atención eficiente y eficazmente, debido a que tienen un límite cronológico para este proceso, se ha agregado a esto, adaptar los servidores que muestran complicaciones para integrar fácilmente los horarios heterogéneos, que la organización acepta con respecto al apoyo de la capacidad.

Otro problema que se determinó es que el empleado tiene dificultades para identificar o usar elementos de capacidad como; conocimiento y habilidades necesarias para alcanzar los resultados y propósitos de la entidad; por otro lado, la disponibilidad de estos problemas debido a la carencia de evidencia de falta de servicios, es imprescindible implementar el plan de acción para capacitar al colaborador, con el fin de participar en la organización para contribuir con la eficiencia laboral óptima y la mejora constante sobre provisión de prestaciones de los empleados.

Teniendo en cuenta esto, la gestión de la capacitación, por más complicada que aparente ser, es de gran utilidad porque contribuye a la determinación y mejora de las habilidades laborales, a la obtención de nueva información, tener un sentido de desarrollo y de atracción de elementos útiles para la organización.

A modo de respuesta y solución a la problemática planteada, fue indispensable el planteamiento y constructos de la investigación propuesta, para hacerla efectiva, se ha plasmado la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023?, teniendo también como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023?, seguido de la pregunta, ¿Cuál es la relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023?, y por último, ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023?

Partiendo de una visión teórica, la ciencia, así como todo conocimiento humano, necesita justificarse para que la investigación muestre una consistencia sólida, en consecuencia, se ha realizado una recopilación de información de fuentes bibliográficas para apoyar la gestión de proyectos, la formación de trabajadores y las competencias laborales. Esta investigación permitió demostrar que la gestión de la capacitación conserva un efecto demostrativo en la manera en que una institución de salud gestiona el desempeño de su personal asistencial, mejorando el desempeño del colaborador en sus funciones particulares.

Este estudio pretende desarrollar buenas prácticas que permitan a los trabajadores ser más eficaces en sus interacciones diarias con los pacientes. El estudio de ambas variables es consistente, y las derivaciones proporcionan averiguación coherente que puede utilizarse como cimiento

para debatir cuestiones relativas a la gestión de la capacitación y el desenvolvimiento profesional de los empleados y así contribuir sobremanera a la cultura organizacional de una institución de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023.

Además, la investigación se compone de dos herramientas que posibilitan la medición de los constructos y sus dimensiones, cabe resaltar que estas herramientas han demostrado ser confiables y válidas, proporcionando consistencia al objetivo y a las variables de estudio, además es importante destacar que la operacionalización se expresa específicamente en métricas claras y confiables, llevados sobre el terreno práctico de los conceptos referentes a la Gestión de la capacitación y desempeño laboral, permitiendo así, hacer efectiva la evaluación de la población representativa de la unidad.

Dentro de las limitaciones encontradas al desarrollar esta investigación se destaca, como barrera principal, la limitación para reunir en un mismo lugar y a la vez todas las unidades que componen la exposición de la muestra para la extracción de datos, debido a los horarios variables de los colaboradores, además de ello, se encuentra como limitación, el acceso burocrático al permiso de la entidad pública, para la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron extraídos sin manipulación alguna, a fin de mostrar datos reales y consistentes sobre la unidad de estudio.

Como objetivo general se propuso determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023. Así mismo, como objetivos específicos se propuso: Determinar la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023; Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023; Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales

de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023.

Para la comprobación de los objetivos la investigación contiene dos tipos de hipótesis, siendo, La gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023, como resultado esperado, caracterizado por la hipótesis alternativa (H0), y La gestión de capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, a modo de hipótesis nula (H0) a modo de resultado adverso.

Como hipótesis general se planteó que la gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023. Como hipótesis específicas se planteó las siguientes hipótesis específicas; La planificación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023; La ejecución de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023; La evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contenido del marco teórico, es indispensable la composición de antecedentes de investigaciones relacionadas. A nivel internacional encontramos a Abubakar (2021), Evaluación del efecto de la Gestión de Recursos Humanos (GRH) en el rendimiento de los empleados de la distribución de la central eléctrica Kano, conservó como propósito, determinar la evaluación de relación entre las variables del tema, en el marco metodológico hay evidencia de un enfoque mixto, descriptivo – de correspondencia y no experimental, respecto a la población, se muestra las respuestas de 288 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario, que faculta la evidencia en los resultados de una significancia bilateral, con p valor de 0,000, permitiéndole concluir al autor que la GRH influye en el rendimiento de los empleados en la central de distribución eléctrica Kano.

Por otro lado, en Brunéi, se encuentra Kusnawan et al. (2019) La capacitación en el desempeño a través del trabajo del empleado Evaluación de ubicación para conseguir el título de maestro en gestión de educacional, contemplo como propósito general decretar el impacto de la capacitación en el desenvolvimiento y competencia de sus colaboradores, la investigación contuvo un marco metodológico cuantitativo, de correspondencia, y no experimental – transversal, se recurrió a una muestra de 87 participantes como parte representativa de la población, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, a fin de recabar la información sobre la relación de los constructos, los resultados evidenciaron una significancia bilateral de 0.085, que se atribuye como significativa, permitiéndole al autor concluir que esta es una indicación de que el nivel de educación del empleado en el régimen de posicionamiento laboral, influye en el desempeño de los colaboradores.

En Etiopía, Almayehu (2021), El efecto de la Capacitación en el rendimiento de la comisión de planificación y desenvolvimiento del gobierno de la urbe de Addis Ababa, para optar por el grado de maestría en administración de empresas, se mantuvo como propósito principal, evaluar la relación del adiestramiento en el rendimiento de los trabajadores en la Comisión de Planificación y Desarrollo del Gobierno de la urbe de Addis

Abeba, como enfoque metódico para la consecución de la indagación se conservó un esquema cuantitativo, descriptivo – de correspondencia, además de un diseño experimental, la población seleccionada fue de 95 individuos, seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia, por medio del procesamiento de resultados se evidenció una significancia inferior a 0,05, en todas las dimensiones del constructo, no obstante se obtuvo una prueba  $r$  equivalente a 0,335, permitiéndole al investigador concluir que, existe una asociación por parte de los constructos, pero esta se ubica en un nivel débil respecto a su escala respectiva.

Hassen (2022), en su investigación publicada en la universidad de Bahir Dar, Etiopía, conservó como objetivo primordial, determinar el impacto del adiestramiento en el rendimiento de los trabajadores de la institución académica centrada en la tecnología, en lo que el marco metodológico respecta, este fue cuantitativo, de correspondencia de diseño no experimental, transversal, la población fue conformada por 316 participantes, seleccionado por medio de un muestreo estratificado, a quienes se les aplicó un cuestionario enfocado en los objetivos del estudio, hubo evidencia en los resultados, un valor de significancia de 0,001, y un factor de asociación de 0,247, donde el investigador pudo determinar que, hay una vinculación entre la capacitación y el rendimiento de los empleados de la institución, pero que es relativamente baja.

En Nigeria, Abubakar (2020), El efecto de la formación y el desenvolvimiento en el trabajo de los empleados, para conseguir el grado de magíster en administración pública, mantuvo como propósito primordial, evaluar hasta qué punto las capacitaciones fortalecen las aptitudes y habilidades de los colaboradores para optimizar su rendimiento, la pesquisa conservó un enfoque metodológico mixto, además de un alcance, descriptivo – de correspondencia y de diseño no experimental, como parte del estudio participaron 331 individuos a modo de muestra a quienes se les consumó un cuestionario de encuesta para determinar la relación entre las variables, evidenciando en los resultados una significancia bilateral de 0,000 y un valor de relación de 0,611, permitiéndole al autor concluir que, la capacitación

posee influencia para aumentar las habilidades, aptitudes y capacidades de los colaboradores.

En Ecuador, Chavez y Henriquez (2020), La gestión del discernimiento y su vinculación con el desenvolvimiento laboral de los profesores de organismos educacionales fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019, para conseguir el grado de maestro en administración de empresas, conservó como propósito primordial, decretar el nexo entre los constructos expuestos, como parte del marco metódico, la pesquisa es cuantitativa, de correspondencia – descriptivo, de diseño no experimental y de tipo básica, se contó con 260 colaboradores obtenidos mediante un muestreo aleatorio estratificado, posterior a la consecución de los instrumentales de compilación de datos, se pudo evidenciar una significancia inferior al 0,05, con un coeficiente de relación de 0,984, permitiéndole al autor finiquitar que, hay nexo entre las variables pertenecientes a la unidad de estudio.

En tanto a nivel nacional, Saavedra (2019), Gestión de la capacitación y desenvolvimiento de aptitudes laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019, para optar por el grado de Magíster en gestión Pública, conservó como propósito principal, reconocer la vinculación entre ambos constructos y sus constituyentes de la sede administrativa de salud en Lima – 2019, dentro del marco metódico la pesquisa fue cuantitativa, de tipología básico, centrado en el aporte teórico, además de un alcance de correspondencia, y diseño no experimental, se aplicó un muestreo por conveniencia, para determinar por medio de criterios a 80 colaboradores de la entidad, a quienes se les consumó un cuestionario en escala Likert a modo de instrumento para la atracción de información, el autor evidencia en los resultados la presencia de un p valor de significancia bilateral de 0,000 y un factor de asociación con un valor de, 0,690 entre las variables, permitiendo concluir que hay una vinculación moderada entre la gestión de capacitación y el desenvolvimiento de aptitudes.

Linares y Saavedra (2019) Programa de capacitación para robustecer las aptitudes laborales del personal de la unidad de Gestión Educativa local Chiclayo, 2019, para optar por el título de licenciatura en

gestión pública, mantuvo como propósito principal, esbozar un régimen de capacitación que favorezca a robustecer las aptitudes laborales, el estudio mostró un marco metodológico, con un enfoque mixto de alcance descriptivo – propositivo y no experimental, por medio de la aplicación de un muestreo probabilístico, se pudo determinar un total de 80 colaboradores como parte representativa de la población, mismos a los que se les consumó un cuestionario de interrogantes múltiples a fin de extraer información sustancial para el tema investigado, dentro de los resultados se evidencia, que el 66.7% del total de los encuestados, no participan de forma activa, así como la inasistencia del 78.7% del capital humano de forma masiva a las capacitaciones, el autor concluyó que el desenvolvimiento organizacional de los empleados, se ve más como un trámite que como un proceso orientado a las necesidades de la organización.

Gutiérrez (2021) Gestión de la capacitación en el desenvolvimiento de aptitudes laborales en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021, para conseguir el grado de magíster en gestión pública, conservó como propositivo general, decretar la incidencia de la gestión de la capacitación en el desenvolvimiento de las aptitudes, en lo que refiere a la estructura metodológica, el autor desarrolla un enfoque cuantitativo, de tipología básico, de nivel de correspondencia, con diseño no experimental – transversal, se aplicó un muestreo no probabilístico que permitió seleccionar a 100 colaboradores respecto a los juicios de elección, a dicha sub – población se les consumó un cuestionario de tipo Likert, a fin de extraer la información sustancial para la comprobación de la hipótesis esperada, el autor evidenció en los resultados, un valor de 0,000 sobre la significancia bilateral así como de un valor de 0,489 sobre el coeficiente de Nagelkerke, demostrando un impacto positivo moderado entre los constructos del tema.

Gonzales (2020), Capacitación y desenvolvimiento organizacional en trabajadores de Serenazgo, conservó como objetivo primordial, establecer la influencia de un programa de capacitación de excelencia para perfeccionar el desenvolvimiento de los empleados de la unidad de análisis, se presentó en el marco metodológico, un enfoque cuantitativo, de correspondencia y

diseño experimental, como parte de la población, se contó con 32 colaboradores de la institución, seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia, a quienes se les consumó dos test en escala Likert, posterior al procesamiento de las derivaciones se evidenció en los resultados, una significancia bilateral de 0,000, menor a 0,05, permitiendo al autor concluir que existe una influencia significativa por parte de la capacitación de excelencia, sobre el desenvolvimiento de los empleados de la unidad de Serenazgo.

Ramos (2022), *Gestión de la capacitación y desenvolvimiento de aptitudes organizacionales en el Municipio Provincial de San Antonio de Putina, 2021*, para conseguir el grado de maestro en gestión pública, conservó como propósito determinar el nexo entre sus constructos expuestos sobre la Municipalidad de San Antonio, en lo que respecta al marco metodológico, la investigación se enfocó sobre un esquema cuantitativo, de tipología básico, no experimental y de alcance correlacional, se consumó un muestreo de tipo censal, registrando a 105 colaboradores, como parte representativa de la unidad de estudio, a los mismos que se les aplicó un cuestionario de escala Likert a modo de instrumento orientado a la recopilación de información, el autor evidenció en sus resultados la presencia de un p valor de significancia bilateral de 0,000 y un factor de asociación con un valor de ,793 entre la gestión de capacitación y el desenvolvimiento de aptitudes organizacionales, permitiéndole así concluir, la existencia de una relación alta entre los constructos mencionados.

Candia (2023), *Gestión de la capacitación y desenvolvimiento de aptitudes organizacionales en los colaboradores de una universidad estatal Apurímac, 2022*, para optar por el grado de maestría en gestión pública, contuvo como propósito primordial, determinar la relación ente los constructos de una universidad estatal en Apurímac – 2022, por ello en el marco de la metodología, se conservó una estructura de enfoque cuantitativo, de tipología aplicada, nivel de correspondencia y diseño no experimental, bajo la aplicación de un muestreo no probabilístico por conveniencia, fue posible seleccionar a 100 colaboradores, a quienes se les

consumó un cuestionario en escala Likert a modo de instrumento para la extracción de información, por medio de ello y el procesamiento de datos, el autor pudo evidenciar una significancia bilateral de 0,000 y un factor de asociación con un valor de ,653 entre las variables, permitiéndole concluir que hay una vinculación alta entre la gestión de capacitación y el desenvolvimiento de aptitudes.

Los cimientos teóricos que respaldan a la variable denominada, gestión de la capacitación, se ubican de forma contextual dentro del proceso a realizar, parte de un régimen administrativo de la gestión de capital humano, que se orienta a la optimización de actividades que ejercen los colaboradores haciendo usos de sus habilidades y competencias direccionadas a su función y metas de la organización (SERVIR, 2023). En estas instancias, se reconoce que la función que representa este elemento dentro de cualquier organización, es relevante, porque faculta y dota al personal con las aptitudes necesarias para el desempeño de sus actividades designadas.

Otra postura consistente que define a la gestión de la capacitación, es la de (Bustio et al., 2019), que menciona que la capacitación es una de las mejoras continuas y símbolo de crecimiento digno de una organización idónea, además de ello la gestión de la capacitación resulta un elemento sustancial, dentro de las competencias organizativas y capacidades de liderazgo. Estas afirmaciones se basan en los criterios de calidad que se proponen hoy en día, con el objetivo de consumir una prestación excelente a los beneficiarios y dar contestación tanto a sus expectativas como sus exigencias.

La necesidad actual de implementar de manera constante, modelos de calidad, permite una mejora significativa sobre los procesos y actividades que desarrolla una organización de manera íntegra (León, et al., 2021). Por ello, la gestión de la capacitación es uno de los cimientos que respalda el desarrollo de actividades a fin de cumplir las metas u objetivos trazados dentro de la entidad.

Cabe señalar que el término “gestión” deriva del término latino “gestio”, el cual, hace referencia al proceso administrativo (Villasana et al., 2021). Dicho de otro modo, se consiste en la toma de medidas, acciones y opciones necesarias para estructurar las actividades y facultades de cada colaborador y organismo de acuerdo con los fines de la organización.

La trascendencia de la gestión de la capacitación, se centraliza en alivianar el proceso formativo, que incrementa los cambios significativos en lo que al comportamiento, métodos y proyección eficiente de una organización respecta, además de ello el desenvolvimiento de diligencias y habilidades vinculadas con el liderazgo, competitividad, cultura y principios también son factores importantes que complementan sustancialmente a la gestión de la capacitación. En síntesis, una organización que posee una cultura organizacional y corporativa capacitada acorde con los paradigmas de una sociedad prospera en cuestión, muestra valores positivos en el cumplimiento de sus actividades (Bustio et al., 2019).

En otra visión, los modelos orientados a la gestión de la capacitación surgen como un cimiento neurálgico orientado a sustentar el cumplimiento de acciones u actividades dentro de una organización, de manera particular en los procesos orientados a contribuir con el incremento de los estándares, sobre los servicios brindados (Bellomo y Oszlak, 2020). En otras palabras, mientras mayor sea la gestión de la capacitación sobre los colaboradores y el enfoque sobre los objetivos, mejores resultados se obtendrán de manera interna y proyectada en la organización.

Para el contexto de la gestión pública, hablar de gestión de capacitación es hablar de un enfoque moderno, que se toma a fin de contribuir a la mejora y desarrollo de habilidades y destrezas a fin de obtener un mejor rendimiento y ofrecer una adecuada calidad en la atención del servicio, por medio del fortalecimiento de habilidades, la fijación de objetivos estratégicos y el uso de la tecnología como recurso de apoyo (Superintendencia Nacional de Migraciones, 2023).

Esta implementación fortalece de manera permanente las capacidades de los colaboradores de la entidad, además de ello el enfoque modernista que ha recibido la gestión pública se compone por un paradigma estatal, que busca comprometer a cada uno de los organismo y colaboradores que conforma este ámbito, fundamentando alcanzar valores óptimos a nivel de eficiencia en función a los servicios que se brindan (Delgado, 2022). Por ello se faculta el logro del acoplamiento necesario entre los agentes intrínsecos y extrínsecos de la entidad, con el objetivo de amplificar los esmeros que conduzcan al logro de un servicio que verdaderamente aporte dentro de su alcance y contexto de actuación y se extienda hacia la comunidad.

Bajo este contexto, aquellas entidades pertenecientes a la administración pública, poseen como prioridad más destacada, la maximización de la mejora continua, que garantice resultados positivos y eficientes sobre el servicio que estos proporcionan a los miembros de su comunidad (López et al., 2019). Por ende, lo más visto con frecuencia en el medio, es la presencia de entidades públicas que realizan servicios con estándares de calidad basados en el bienestar de sus usuarios.

Autores como Espinoza y Gallegos (2020) mencionan que, prácticamente se ha vuelto una necesidad contar con un personal altamente capacitado en sus funciones, sobre el servicio que proporcionan y de las habilidades blandas que contribuyen a su adecuado desarrollo con miras a lograr los fines corporativos ya establecidos. Desde esta perspectiva es que hay una mayor frecuencia sobre la gestión de la capacitación y actualización de tema relacionados a la integración y desarrollo de habilidades de los colaboradores del sector público, de forma que esto contribuye a la integración cognoscitiva y al aporte sobre la sociedad.

Bajo esta óptica, la gestión de la capacitación se torna como un cimiento consistente dentro de la administración pública ya que, según estudios recientes, para satisfacer las expectativas de los usuarios es necesario contar con una perspectiva transdisciplinaria que tome en cuenta los planes de capacitación, los programas gubernamentales y las políticas

públicas, optimizando las acciones y herramientas que proveen una mejora constante.

No obstante, el valor e importancia de la gestión de la capacitación, no puede obviarse, en principal instancia, porque los colaboradores de la institución deben ser miembros con las habilidades y competencias necesarias para el desenvolvimiento en el cargo asignado, garantizando así el cumplimiento de los objetivos corporativos (Camino et al., 2019). Dichos criterios tienen más lógica si se considera que, invertir en la propia capacitación mejoraría la excelencia organizativa y aumentaría la satisfacción de los empleados, volviéndolos más fructíferos.

Sin duda, conseguir una gestión de la capacitación óptima, implica el empleo de disímiles tácticas para alcanzar los objetivos de formación planteados y asegurar el acierto en cada una de las fases previstas para el aprendizaje (Maris y Zerbini, 2020). Esto pone de relieve la importancia de su inclusión en el proceso de planificación, ya que contribuirá a garantizar la mejora de los resultados del aprendizaje individual y a cumplir los requisitos de capacidad necesarios.

Por ello, conviene tener presente que la evolución y la viabilidad de una institución se basa en gran medida sobre la innovación, la expresión de los conocimientos y el esfuerzo de equipo (León et al., 2021). Estos aspectos deben apoyarse en iniciativas de desarrollo de capacidades y competencias respondiendo a la demanda del mercado laboral, contribuyendo al desarrollo de ventajas competitivas.

Se precisa que, para el desarrollo efectivo de la capacitación desde el sector estatal, se encuentra en vigencia la resolución 141 - 2016 - SERVIR, mediante la cual se pueden formalizar la totalidad del accionar direccionada a la capacitación de los colaboradores de la entidad (Peruano, 2016).

Dado que el estudio se centró en la perspectiva de la gestión pública, se decidió tomar en consideración las dimensiones propuestas por la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR (2023) para esta variable.

En ese orden de ideas, se afirma que la primera dimensión de esta variable es la planificación de la capacitación, misma que recibe la definición de fase por la que se determina todos los requerimientos de capacitación, con el propósito de decretar de manera precisa y jerarquizada el plan de desarrollo.

La identificación de las necesidades para alcanzar un mejor nivel de desempeño ocupacional es el primer indicador de dicha dimensión. El segundo indicador es el plan para promover competencias, que consiste en desarrollo de estrategias para elevar el grado de competencia de los proveedores de servicios.

Como segunda dimensión se ubican la ejecución de la capacitación, misma que se define como la ejecución de las diligencias de formación autorizadas en el marco estratégico de un plan de capacitación, garantizando al mismo tiempo la cooperación de los servidores estatales (SERVIR, 2023). Su primer indicador contenido, son las estrategias, que son las cuantificaciones que deben adoptarse para reforzar y desarrollar las capacidades de producción que permiten el incremento de las destrezas del colaborador. Como segundo indicador, se presentan las acciones formativas, que son métodos de enseñanza desarrollados en un tiempo específico, para tomar el discernimiento solicitado.

Finalmente, como ultima dimensión se encuentra la evaluación de la capacitación, que implica la forma medible de evidenciar el impacto de su aplicación por medio de los resultados (SERVIR, 2023). Su primer indicador es el impacto, el cual identifica los elementos del microentorno para lograr niveles prósperos de la eficiencia dentro de la organización. Como segundo indicador se ubica el aprendizaje, que no es más que el entrenamiento que se desarrolla para el adecuado cumplimiento de funciones laborales.

En este sentido, el término “competencias” también puede utilizarse para referirse a un vinculado de aptitudes medibles y distinguibles que posibiliten a un individuo desenvolverse satisfactoriamente en entornos y contextos laborales del mundo real de acuerdo con las normas y requisitos

actuales (Casimiro et al., 2020). Dicho de otra forma, a partir de la reflexión continua, el individuo puede decidir aumentar sus puntos fuertes a nivel profesional, así como en aquellas áreas que sea requerido su desempeño.

Autores como Domínguez (2021) mencionan que es el acervo de competencias y conocimientos necesarios para desempeñar una actividad profesional o de gran ímpetu de mano de obra, conforme a las demandas del mercado y de la producción.

Además, desde una perspectiva ontológica del capital intelectual, los espacios de capacitación permitirán a los participantes identificarse con la institución y mantenerse al día en asuntos relacionados con sus respectivas funciones y en asuntos que les permitan adquirir habilidades profesionales que ayuden eficazmente a la institución a alcanzar sus fines (Nedoluzhko y Nigay, 2020). En esta dirección, la formación continua en áreas relacionadas con su línea de trabajo combinada con su experiencia, les facultará la mejora de procesos que surjan en su trabajo, haciéndoles sentir miembros integrales del mismo eje, inspirándoles para delegar responsabilidades y procurar medios y mecanismos de cooperación que les ayuden a completar un fin compartido.

Los sustentos teóricos de la variable "competencias laborales de los trabajadores" se basan en las nociones del "modelo de gestión del talento", que subraya la relevancia de colocar en práctica medidas destinadas a reforzar las aptitudes de los colaboradores en el lugar de trabajo por medio de una serie de diversas acciones que mejoren su rendimiento (Chiavenato, 2019).

Además, se subraya que la "gestión de recursos humanos" se refiere a todas las políticas y praxis organizativas internas relacionadas con la contratación, formación, compensación y evaluación de los empleados. Por tanto, la capacitación es uno de los constituyentes más relevantes y determinantes que un colaborador tendrá en función al rendimiento en su área de trabajo (Chiavenato, 2019). En resumen, es necesario un régimen que implique varias diligencias y juicios para avalar que los nuevos miembros

del equipo conservan los perfiles adecuados para los puestos que desempeñan.

Además, se tomó como fundamento teórico al énfasis en la competencia que surgió en el entorno manufacturero entre las décadas de 1960 - 1970, con Chiavenato y Deming como algunos de los proponentes y divulgadores principales del movimiento con sus contribuciones al campo de la Psicología Industrial y Organizacional (Blanco, 2020).

No obstante, McClelland (1973) planteó la idea de "competencias" en el lugar de trabajo con la intención de cuantificar el esfuerzo organizacional, afirmando que deben observarse mientras los empleados desempeñan sus funciones de este modo, conecta la gestión del capital humano con las aptitudes como vía para maximizar la productividad. De este origen que nazca la idea de que al autor se le considere como un pionero en el desarrollo y contenido de esta metodología orientada a la cuantificación de competencias organizacionales. Carhuachín (2018) menciona que se recurre con frecuencia al uso de esta teoría, por el valor y aporte que proporciona y los criterios considerados a fin de la determinación de niveles que cada miembro de la entidad alcanza.

No pueden obviarse aquí las aportaciones realizadas en materia de competencias laborales en el Proyecto Turing, originado en Europa en 2001 y que ha servido de fundamento para que la definición del término de competencias sea aceptada en los planes de pesquisa de 175 instituciones universitarias de ese continente. Para el año 2010, se encuentra la posición de la OCDE, que sugiere un marco de capacidades y destrezas como referencia para reforzar la competencia (Ramírez, 2020)

Dicho proyecto se fue actualizando a lo largo de los años para indagar directrices que posibilitan situar las competencias en marcos más generales en relación con las capacidades y las habilidades profesionales en diversos ámbitos relacionados con el rendimiento, en lugar de centrarse únicamente en los niveles de grado, las funciones y los roles asignados socialmente dentro de la educación profesional. (Gobbi y Kaunonen, 2018).

Estos parámetros tienen una significación única en el ámbito de la administración estatal, ya que este trabajo debe dirigirse al ciudadano y porque el desenvolvimiento de las competencias profesionales de los empleados hará posible la reducción de las limitaciones que existen actualmente en este ámbito (Alberca et al., 2018). Caso contrario de si la administración pública no funciona así, se vuelve insuficiente e ineficaz, para de abordar los diversos problemas socioeconómicos que se plantean.

Esto depende, en gran parte, de la preparación de los colaboradores, que a menudo carecen de las aptitudes profesionales necesarias para alcanzar las metas de la entidad organización, lo que provoca retrasos en los procedimientos o en el nivel de servicio prestado a los usuarios (Álvarez et al., 2021). En este aspecto, es conveniente que la organización avance en la adopción de las medidas oportunas para incrementar la competitividad de los trabajadores sobre la base de sus respectivos conocimientos y del desarrollo de las habilidades que les posibiliten rendir al máximo y aportar las soluciones oportunas a las cuestiones planteadas a lo largo de la jornada.

Es así que se considera importante conservar un progreso constante en el área del talento humano para que los individuos puedan adaptarse a los numerosos retos que surgen en el presente y ayudar a las organizaciones a obtener mayores ventajas competitivas (Lesego, 2021).

Además, constituyen una herramienta para el uso eficaz de los recursos públicos, el aumento de la eficacia de los usuarios, la profesionalidad en el desempeño de las funciones y la aplicación de una administración pública moderna de acuerdo con las normas vigentes para todos los empleados que trabajan en este ámbito. Para lograrlo, es necesario que todos los colaboradores se apoyen mutuamente, trabajando para que su actuación eleve efectivamente la calidad de la prestación y satisfaga las demandas y exigencias de asistencia de los usufructuarios (Acurio et al., 2020).

Bajo este argumento, las dimensiones establecidas en esta investigación fueron las propuestas por Domínguez et al. (2021) que indica que, para la

evolución y desenvolvimiento de aptitudes, se consideran dos dimensiones sustanciales, como son, las competencias cardinales y las competencias específicas.

Por tanto, se explica que las competencias cardinales son el tipo de competencias relacionadas con los miembros integrantes de una entidad, que requiere del uso y elementos parte de la colaboración, compromiso y eficiencia, para lograr la proporción de un servicio consistente, respecto a la calidad brindada a los usuarios (MAP., 2021) En general, una serie de cualidades que deben combinarse para incrementar el rendimiento de los colaboradores y garantizar que cada tarea se lleve a cabo con los más altos y óptimos niveles de exigencia.

En definitiva, se puede contemplar que la dimensión competencias cardinales, representa aquellas competencias que debe poseer cada miembro de una organización (Domínguez et al., 2021). Los autores también mencionan que para que el desarrollo de las competencias sea efectivo, se debe subdividir en indicadores u elementos importantes, dentro de ellos se encuentra el desarrollo profesional, que comprende las acciones que se realizan para hacer efectivo el desempeño en el contexto laboral. El segundo indicador se conoce como la innovación, que consta del avance sobre el aspecto tecnológico aplicado sobre las actividades de la entidad. Como tercer indicador se contempla a la creatividad, la cual consta del desarrollo y aplicación de ideas a beneficio de la organización. Como penúltimo indicador se presenta a la indulgencia al trabajo bajo presión, que es la aptitud que posee un individuo para realizar tareas asignadas de manera efectiva bajo situaciones contextuales que condicionan el desarrollo de sus actividades de manera exigente. Como quinto y último indicador se encuentra el trabajo en equipo, que consta de habilidades de integración para el cumplimiento y desarrollo de actividades de manera organizada a con propósito de lograr las metas establecidas.

Como segunda dimensión dentro de las competencias laborales se contemplan las competencias específicas, las cuales son propias de los colaboradores o de un grupo de ellos y conforman sus rasgos distintivos a la

hora de desempeñar su trabajo, ya sea a través de roles o de cometidos (Domínguez et al., 2021). En otras palabras, les habilita para asumir de forma ordenada y con responsabilidad las diversas tareas que se llevan a efecto dentro de la compañía. Como primer indicador, se ubica el compromiso con la institución, que no es más que la postura que muestra el colaborador con la institución, al momento de ejercer una actividad eficiente. Como indicador segundo, se presenta la adaptación al entorno, siendo la aptitud que posee un colaborador al momento de adecuarse en un entorno laboral. El tercer indicador se denomina como planificación y organización, que es el elemento base para la determinación de los objetivos corporativos. Por último, como cuarto indicador se tiene a la comunicación, que en síntesis permite que los individuos interactúen de forma regular a fin de intercambiar opiniones, ideas y diálogos orientados dentro de la compañía.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El enfoque desarrollado se representa por un esquema cuantitativo, por la necesidad de comprobar la hipótesis planteada en la investigación, por medio de bases numéricas y procesamientos estadísticos, a fin de sustentar las teorías enfocadas sobre el fenómeno de estudio.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

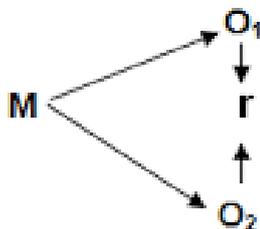
La metodología contenida de la investigación pertenece al tipo aplicada, Según Ñaupas et al. (2018), el tipo de investigación aplicada, está centralizada en la búsqueda de solución a un problema real y de tipo específico, bajo elementos de un contexto perteneciente a la unidad de estudio escogida.

La postura de otros autores como Hernández (2018) menciona que el aborde de resolución de este tipo de investigación es indispensable para abordar problemas próximos dentro del contexto, permitiendo dar solución a modo de contingencia, en el caso de esta investigación otorgar una mejora sobre desarrollo de estrategias de los trabajadores pertenecientes a la unidad de estudio.

Lo que respecta al incluir como características representativas parte de la investigación de tipo aplicada, es la ocupación en específico de problemas reales, dentro del contexto de la unidad de estudio seleccionada, más no en hipótesis no sustentadas o ficticias, a fin de que sea posible dar respuesta por medio de elementos científicos o teóricos, por parte del investigador a fin de obtener resultados favorables para la pesquisa. En el nivel de la indagación se presenta el alcance correlacional, como menciona Arias y Cobinos (2021) es el nivel de estudio que va orientado a encontrar el nexo, relación u asociación entre dos constructos, parte de una muestra de

la unidad de estudio, así como del nivel de asociación en el que se encuentran.

Donde:



M = muestra

O1 = Observación de la V.1.

O2 = Observación de la V.2.

r = Correlación entre las variables.

En lo que refiere el diseño, se presenta el no experimental, debido a que no existe ningún tipo de intervención sobre las variables objeto de estudio, además la temporalidad, es transversal, porque la recolección de información sobre la muestra, se hará efectiva en un solo y determinado momento (Arévalo et al., 2021).

En otras instancias a las que la metodología prevé, el estudio presenta un paradigma positivista. Principalmente y de causa directa, porque la búsqueda de la comprobación de la hipótesis, se realiza por el investigador sin intención de influir o interferir sobre el contexto investigado, (Machado, 2008).

Finalmente, el procedimiento contenido fue hipotético deductivo, por el proceso observacional presentado a fin de contextualizar el problema de la investigación encontrado sobre las variables objeto de pesquisa hacia un contexto específico del estudio (Eco, 2011).

Para sintetizar lo expuesto la investigación conservó un enfoque cuantitativo para la comprobación estadística de la hipótesis, el tipo fue aplicada, por la búsqueda de solución a un problema real presente en la

unidad de estudio, asimismo el alcance o nivel, fue correlacional, centrado en la búsqueda de asociación de las variables, diseño no experimental se contempló por la no maniobra de las variables por parte del investigador y la temporalidad transversal, por la extracción de información en un determinado momento (ver anexo 1).

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual de las variables**

##### **Variable 1: Gestión de la Capacitación**

La Gestión de la capacitación es un régimen perteneciente al Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, que está orientada a la búsqueda de mejora sobre el desempeño de los colaboradores, por medio de la optimización de conocimiento y habilidades.

##### **Variable 2: Competencias Laborales**

Las competencias laborales se reconocen como el conglomerado de capacidades, habilidades y conocimientos, que facultan el desarrollo de actividades laborales en función a lo exigido por el empleador u organización.

#### **Definición operacional de las variables**

##### **Variable 1: Gestión de la Capacitación**

La Gestión de la capacitación es el régimen orientado a la búsqueda de mejora sobre el desempeño de individuos, misma que se mide por tres dimensiones por; la planificación de la capacitación, la ejecución de la capacitación y la evaluación de la capacitación.

##### **Variable 2: Competencias Laborales**

Las competencias laborales son el conglomerado de capacidades, habilidades y conocimientos, que facultan el desarrollo de actividades laborales de un individuo, en función a dos dimensiones; las Competencias cardinales y las Competencias específicas; las cuales fueron cuantificadas por un cuestionario que toma en cuenta tres niveles sobre el desarrollo.

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Para Arévalo et al. (2021) la población se compone por un grupo de individuos, objetos u unidades, pertenecientes a una unidad de estudio, que comparten características en común de entre ellos. En esta investigación la población se compuso por 300 colaboradores asistentes a un Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur.

**Criterios de inclusión:** Fueron tomados en cuenta, médicos, obstetras, enfermeras, técnicos de enfermería y personal de farmacia, que ejercieron sus funciones en la organización en el intervalo de desarrollo de la investigación.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron a colaboradores de limpieza y personal estadístico, así como al personal no incorporado, por licencias y descansos médicos en el intervalo de desarrollo de la investigación.

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra según lo que expresa, Gallardo (2017) es esencialmente un subgrupo representativo parte de la población, para el caso de la investigación dicho subconjunto de elementos se compuso por 169 colaboradores asistentes.

#### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo por su parte, es la técnica o medio por el cual se puede seleccionar la parte representativa de la población (muestra) y la misma que emplea el investigador a fin de seleccionar un grupo para la aplicación de instrumentos (Baena, 2014). Por ende, la investigación, presentó un muestreo probabilístico aleatorio simple, a fin de determinar la muestra más a fin con el estudio.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{300 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05 * (196 - 1) + 1.96 * 0.5 * 0.5}$$

*n = 169 Partipante*

Por último, Guerrero (2015) considera que la Unidad de análisis, es uno de los elementos de la investigación definidos para centralizar el análisis, siendo así la definición, en la investigación se contempló al personal asistencial de un Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur.

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

La técnica es un método utilizado para el análisis y recolección información de una fuente o unida de análisis (Denzin y Lincoln, 2015). En el estudio se utilizó como técnica a la encuesta, a fin de extraer la información necesaria y sustancial para el desarrollo de la investigación.

Los instrumentos son la herramienta, parte de la técnica, que cumple la función de extraer la información sobre las variables deseadas a medir (Denzin y Lincoln, 2015). Por ello la investigación contempló como instrumento el cuestionario, organizado de manera coherente y secuencial que posee como finalidad recolectar las respuestas de la unidad de análisis. El instrumento utilizado se laboró en base a la Ley Serve N° 30057, en lo que respecta la variable gestión de capacitación. (Ver anexos 3 y 4).

Para la variable competencias laborales, se planteó un esquema basado en el cuestionario de tipo Likert de escala politómica con respuestas de valor de 1 al 5.

**Tabla 1***Ficha técnica de cuestionario para V1: Gestión de capacitación*

<b>V1: Gestión de capacitación</b>		
Denominación:	Cuestionario “Gestión de capacitación”	
Elaborado por:	SERVIR (2022)	Escala:
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planificación de la capacitación</li> <li>✓ Ejecución de la capacitación</li> <li>✓ Evaluación de la capacitación</li> </ul>	Ordinal - Likert
Ítems:	20	Baremos:
Tiempo:	15 min	Deficiente (01 - 46) Regular (47 - 74) Bueno (75 - 100)
Forma de administración:	Virtual, Vía Google forms	

**Tabla 2***Ficha técnica de cuestionario para V2: Competencias laborales*

<b>V2: Competencias laborales</b>		
Denominación:	Cuestionario “Competencias laborales”	
Elaborado por:	Quesada (2022)	Escala:
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Competencias cardinales</li> <li>✓ Competencias específicas</li> </ul>	Ordinal - Likert
Ítems:	18	Baremo:
Tiempo:	10 min	Inicio = 18 - 41 Proceso = 42 - 65 Logrado = 66 - 90
Forma de administración:	Virtual, Vía Google forms	

En el punto de vista teórico que refiere a la validez, encuentra la medición del nivel en que un instrumental posee para medir la variable en estado natural, por otro lado, la confiabilidad hace referencia a la medida en la cual un elemento puede producir los mismos resultados en frecuencia y aplicación al mismo elemento (Álvarez y Tiburcio, 2020).

En la investigación para la validez de la herramienta, se aplicó el juicio de expertos, que corresponde a la evaluación de expertos capacitados en el tema que evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad del cuestionario, para que así, sea un elemento para la extracción de información consistente, en tanto recibe la puntuación de 1 mostrando que la prueba es válida.

Para la fiabilidad de la herramienta se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, que para Cruz y Olivares (2014) es una herramienta utilizada para evaluar la fiabilidad del instrumento en la escala métrica, no obstante, la aplicación de este elemento estadístico solo es efectiva cuando las preguntas son de tipo politómicas.

Los datos de confiabilidad, mostrados por la prueba Alfa de Cronbach de las variables Gestión de la capacitación y Competencias laborales, indicaron valores de ( $\alpha = 0.934$ ) y ( $\alpha = 0.917$ ), respectivamente, interpretándose como instrumentos excelentes en su escala de valoración.

### **3.5 Procedimientos**

Para poder concretar el objetivo de la investigación en primera instancia, se solicitó a la gerencia de la institución seleccionada como unidad de estudio, el proceso burocrático para el acceso a la información y aplicación del instrumento a la población, posterior a ello se estableció una fecha para la aplicación del instrumento de manera virtual a 169 colaboradores pertenecientes a la institución, se resalta que el manejo de información de estos datos se realizó de manera transparente, precavida y privada, protegiendo siempre la identidad de los individuos, por medio del anonimato, manteniendo el principio de respeto a las personas, a fin de mantener una interacción agradable y plena.

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

Por la estructura y naturaleza cuantitativa de la investigación en el apartado de análisis de data, se utilizó la estadística de tipo descriptiva mediante ver las tablas de frecuencia y distribución, además de ello para el análisis de la estadística inferencial se recurrió al uso de estadística de medida no paramétrica manera que para disentir las hipótesis se utilizara la vinculación de Pearson, puesto que, las variables se cuantifican en una escala ordinal; mediante el establecimiento de una matriz de data en el software SPSS V.25 y su tratamiento posterior.

### **3.7 Aspectos éticos**

Bajo cualquier trabajo de investigación u aplicaciones de estudios científicos, la ética es un aspecto indispensable en el régimen de desenvolvimiento, en el caso de la investigación expuesta, se reflejó sobre el principio de autonomía sobre los participantes, ya que la información obtenida solo fue efectiva, bajo su consentimiento. Esto compone un valor significativo en la publicación del estudio, dentro del repositorios de la Universidad Cesar Vallejo, tomando como referencia la Ley No. 822, basada sobre los derechos y restricciones de autor.

En el proceso del desarrollo de la investigación se procuró usar de manera homogénea en todos los participantes, el aspecto de la no maleficencia, a fin de no causar daño o situaciones perjudiciales a nivel de salud, estado de ánimo, trabajo y bienestar sobre cada una de ellas. Asimismo, se aplicó el respeto y referencia sobre la autoría de otras investigaciones tomadas para la comprensión del fenómeno, también se mantuvo el detalle y precisión a fin de evitar incurrir en la similitud y plagio, cuidando los datos plasmados, sin recibir interacción alguna.

En la elaboración de este informe se siguieron las directrices antes mencionadas, además de ello no fueron incluidas ningún tipo de afirmaciones perjudiciales o nocivas, de forma certera tampoco hubo ningún parámetro para producir resultados ficticios, recurriendo siempre a la transparencia y escrutinio sobre la exposición de la data expuesta.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivos

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia de la variable 1 Gestión de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	5	3,0 %	3,0 %
	Regular	52	30,8 %	30,8 %
	Eficiente	112	66,3 %	66,3 %
	Total	169	100,0 %	100,0 %

*Nota: Base de datos*

De la Tabla 3 se evidencia el índice de frecuencia y respuesta de los individuos encuestados, en función a la variable, Gestión de la capacitación, donde se puede apreciar que un 66,3% de los participantes perciben un nivel eficiente, un 30,8% señalan un nivel regular y por último el 3,0% de ellos indica un grado deficiente.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia de la Dimensión Planificación de la capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	5	3,0 %	3,0 %
	Regular	91	53,8 %	53,8 %
	Eficiente	73	43,2 %	43,2 %
	Total	169	100,0 %	100,0 %

*Nota: Base de datos*

De la Tabla 4, se exterioriza el índice de frecuencia y respuesta de los individuos encuestados, en función a la dimensión, Planificación de la capacitación, de a la variable, Gestión de la capacitación, donde se aprecia que un 53,8% que representa un total de 91 participantes, perciben un nivel regular, por otro lado, un 43,2% que representa un total de 73 individuos, señalan un nivel eficiente y por último el 3,0% representado por 5 participantes indica un grado deficiente.

**Tabla 5***Distribución de frecuencia de la Dimensión Ejecución de la capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	6	3,6 %	3,6 %
	Regular	58	34,3 %	34,3 %
	Eficiente	105	62,1 %	62,1 %
	Total	169	100,0 %	100,0 %

*Nota:* Base de datos

De la tabla 5 se exterioriza el índice de frecuencia y respuesta de los individuos encuestados, en función a la dimensión, Ejecución de la capacitación, de a la variable, Gestión de la capacitación, donde se aprecia que un 62,1% que representa un total de 105 participantes, perciben un nivel eficiente, por otro lado, un 34,3 % que representa un total de 58 individuos, señalan un nivel regular y por último el 3,6% representado por 6 participantes indica un grado deficiente.

**Tabla 6***Distribución de frecuencia de la Dimensión Evaluación de la capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	5	3,0 %	3,0 %
	Regular	48	28,4 %	28,4 %
	Eficiente	116	68,6 %	68,6 %
	Total	169	100,0 %	100,0 %

*Nota:* Base de datos

De la tabla 6, se evidencia el índice de frecuencia y respuesta de los individuos encuestados, en función a la dimensión, Evaluación de la capacitación, de la variable, Gestión de la capacitación, se puede apreciar que un 68,6% que representa un total de 116 participantes, perciben un nivel eficiente, por otro lado, un 28,4 % que representa un total de 48 individuos, señalan un nivel regular y por último el 3,0% representado por 5 participantes indica un grado deficiente.

**Tabla 7***Distribución de frecuencia de la variable 2 Competencias Laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Inicio	5	3,0 %	3,0 %
	Proceso	81	47,9 %	47,9 %
	Logrado	83	49,1 %	49,1 %
	Total	169	100,0 %	100,0 %

*Nota:* Base de datos

De la tabla 7 se evidencia el índice de frecuencia y respuesta de los individuos encuestados, en función a la variable, Competencias laborales, donde se puede apreciar que un 49,1% representado por un total de 83 participantes perciben encontrarse en un nivel logrado, un 47,9 % representado por 81 individuos, señalan un nivel en proceso y por último el 3,0% de ellos representados por un total de 5 participantes, indican un nivel en inicio.

**Tabla 8***Distribución de frecuencia de la Dimensión Competencias Cardinales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Inicio	9	5,3 %	5,3 %
	Proceso	103	60,9 %	60,9 %
	Logrado	57	33,7 %	33,7 %
	Total	169	100,0 %	100,0 %

*Nota:* Base de datos

De la tabla 8 se evidencia el índice de frecuencia y respuesta de los individuos encuestados, en función a la dimensión, Competencias específicas, de a la variable, Competencias cardinales, se puede apreciar que un 60,9% que representa un total de 103 participantes, perciben encontrarse en un nivel en proceso, por otro lado, un 33,7 % que representa un total de 57 individuos, señalan un nivel logrado y por último el 3,0% representado por 5 participantes indica un nivel en inicio.

**Tabla 9***Distribución de frecuencia de la Dimensión Competencias Específicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Inicio	6	3,6 %	3,6 %
	Proceso	62	36,7 %	36,7 %
	Logrado	101	59,8 %	59,8 %
	Total	169	100,0 %	100,0 %

*Nota:* Base de datos

De la tabla 9 se evidencia el índice de frecuencia y respuesta de los individuos encuestados, en función a la dimensión, Competencias específicas, de a la variable, Competencias laborales, se puede apreciar que un 59,8% que representa un total de 101 participantes, perciben un nivel logrado, por otro lado, un 36,7% que representa un total de 62 individuos, señalan un nivel en proceso y por último el 3,6% representado por 6 participantes indica un nivel inicio.

**Análisis inferencial****Hipótesis estadística****Tabla 10***Hipótesis estadísticas para la prueba de normalidad*

H1: sig. bilateral < 0.05 La data no presenta una distribución normal.

H0: sig. bilateral > 0.05 La data presenta una distribución normal.

*Nota.* Base de datos

Consecuentemente para el análisis de data, se planteó, la aplicación de una prueba de normalidad estadística a fin de que permita al estudio, identificar el tipo de distribución de normalidad que poseen los datos, siendo la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la idónea para la determinación de la distribución requerida, en necesidad principal por el tamaño de la sub – población, siendo mayor a 50 elementos.

**Tabla 11***Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Capacitación	,066	169	,072
Competencias Laborales	,067	169	,062

*Nota:* Base de datos

De la tabla 11, denominada prueba de normalidad K-S, orientada a la determinación de la distribución que muestran los datos, se pudo identificar que el valor de significancia de la Gestión de Capacitación con valor superior a 0.05, presenta una distribución normal, así como el valor de las Competencias Laborales con un valor de 0.062, muestra un valor superior a la significancia mínima aceptada. Por tanto, es posible concluir que la data mostrada presenta una distribución normal, requiriendo el uso de una prueba paramétrica basada en la normalidad de los elementos, siendo así la correlación de Pearson la prueba seleccionada para el análisis de relaciones entre variables.

## Prueba de Hipótesis general

**H1:** La gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, 2023.

**H0:** La gestión de capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, 2023.

**Tabla 12**

*Prueba de Hipótesis general*

		Gestión de la capacitación	Competencias Laborales
Gestión de la capacitación	Correlación de Pearson	1	,491
	Sig. (bilateral)		,000
	N	169	169
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	,491	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	169	169

*Nota:* Base de datos

Del resultado inferencial mostrado en la Tabla 12, en función al objetivo general, fue posible identificar un valor p de significancia de 0.000, inferior al 0.05, aceptando así la (H1) que permite indicar que, hay una vinculación demostrativa entre la variable 1, Gestión de la capacitación y la variable 2, Competencias laborales, además de ello se evidencia un coeficiente de correlación, con valor de 0,491 que exterioriza que la asociación es moderada.

### Prueba de Hipótesis específica N° 1

**H1:** La planificación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, 2023.

**H0:** La planificación de la capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, 2023.

**Tabla 13**

*Prueba de Hipótesis específica N° 1*

		Planificación de la capacitación	Competencias Laborales
Planificación de la capacitación	Correlación de Pearson	1	,419
	Sig. (bilateral)		,000
	N	169	169
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	,419	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	169	169

*Nota:* Base de datos

Del resultado inferencial mostrado en la Tabla 13, en función al objetivo específico N° 1, fue posible identificar un valor p de significancia de 0.000, inferior al 0.05, aceptado así la (H1) que permite indicar que, hay una vinculación demostrativa entre la dimensión 1, Planificación de la capacitación y la variable 2, Competencias laborales, además de ello se evidencia un coeficiente de correlación, con valor de 0,419 que exterioriza que la asociación es moderada.

## Prueba de Hipótesis específica N° 2

**H1:** La ejecución de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, 2023.

**H0:** La ejecución de la capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, 2023.

**Tabla 14**

*Prueba de Hipótesis específica N° 2*

		Ejecución de la capacitación	Competencias Laborales
Ejecución de la capacitación	Correlación de Pearson	1	,453
	Sig. (bilateral)		,000
	N	169	169
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	,453	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	169	169

*Nota:* Base de datos

Del resultado inferencial mostrado en la Tabla 14, en función al objetivo específico N° 2, fue posible identificar un valor p de significancia de 0.000, inferior al 0.05, aceptado así la (H1) que permite indicar que, hay una vinculación demostrativa entre la dimensión 2, Ejecución de la capacitación y la variable 2, Competencias laborales, además de ello se evidencia un coeficiente de correlación, con valor de 0,453 que exterioriza que la asociación es moderada.

### Prueba de Hipótesis específica N° 3

**H1:** La evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, 2023.

**H0:** La evaluación de la capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una institución de salud, 2023.

**Tabla 15**

*Prueba de Hipótesis específica N° 3*

		Evaluación de la Competencias capacitación Laborales	
Evaluación de la capacitación	Correlación de Pearson	1	,456
	Sig. (bilateral)		,000
	N	169	169
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	,456	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	169	169

*Nota:* Base de datos

Del resultado inferencial mostrado en la Tabla 15, en función al objetivo específico N° 3, fue posible identificar un valor p de significancia de 0.000, inferior al 0.05, aceptado así la (H1) que permite indicar que, hay una vinculación demostrativa entre la dimensión 3, Evaluación de la capacitación y la variable 2, Competencias laborales, además de ello se evidencia un coeficiente de correlación, con valor de 0,456 que exterioriza que la asociación es moderada.

## V. DISCUSIÓN

La indagación presente conserva como propósito principal determinar la relación entre la gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los colaboradores de una institución de salud, Arequipa 2023, por ello fue necesario la aplicación de un análisis estadístico correlacional, para la verificación de relación entre los constructos y sus dimensiones.

En lo que respecta al objetivo general, el cual consistió en determinar la relación entre las variables de la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los colaboradores de la institución de salud, la aplicación y comprobación estadística evidenció por medio de sus resultados que hay una vinculación positiva moderada de 0.491 y un nivel de significancia de 0,000, aceptando la H1 planteada, lo que indica que la gestión de capacitación está relacionada demostrativamente con el desenvolvimiento de aptitudes organizacionales en esta institución. De manera descriptiva se puede apreciar que un 66,3% de los participantes distinguen a la gestión de la capacitación un grado eficiente, seguido de un 30,8% de individuos que señalan un nivel regular y por último el 3,0% de la población representada por 5 individuos percibe un nivel deficiente, en lo que respecta este constructo.

Además de ello se evidencia que las competencias laborales, son percibidas dentro de un nivel logrado por un 49,1% de la población equivalente a un total de 83 participantes, por otro lado, un 47,9 % representado por 81 individuos, señalan que este constructo se localiza en un nivel en proceso y por último el 3,0% de ellos, perciben a las aptitudes organizacionales en un nivel en inicio.

Asimismo, esto indica que una adecuada gestión de capacitación puede contribuir al desenvolvimiento de aptitudes organizacionales del personal, lo cual puede traducirse en un mejor desempeño y calidad de servicio en la institución de salud. En tal sentido, ello guarda similitud con los resultados logrados por el autor Saavedra (2019) en el personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, donde se obtuvo una vinculación positiva moderada entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias con una correlación de Pearson de 0,690 y una significancia bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis alterna.

Asimismo, se relaciona con Ramos (2022) donde se evidenció en sus resultados la presencia de un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación con

un valor de ,793 entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales, permitiéndole así concluir, la existencia de una relación alta entre los constructos mencionados.

Por consiguiente, estos hallazgos son coherentes con la literatura existente, que ha demostrado que la gestión de la capacitación permite aligerar el régimen de formación, lo que a su vez se ve reflejado en alteraciones tanto psicológicas como de desempeño (Bustio et al., 2019). Asimismo, permite respaldar el logro de objetivos dentro de una entidad, con el fin de orientar sus esfuerzos hacia el incremento de los estándares y los servicios proporcionados (Bellomo y Oszlak, 2020).

Estos hallazgos respaldan la importancia de implementar estrategias efectivas de capacitación para aumentar el desempeño y la productividad de los colaboradores en este sector. Estos resultados sugieren que la gestión de la capacitación no solo tiene un impacto en el desarrollo de competencias, sino también en el bienestar y la motivación de los colaboradores. Por lo tanto, es fundamental que las instituciones de salud en Arequipa continúen invirtiendo en programas de capacitación efectivos para garantizar un personal altamente competente y comprometido. Además, una capacitación adecuada contribuye a reducir la rotación de personal y un mejoramiento de los servicios de calidad que se da a los pacientes. En resumen, invertir en programas de capacitación efectivos no solo beneficia a los empleados, sino también a las entidades de salud y asimismo a la comunidad en general.

Es imprescindible destacar que la implementación de programas de capacitación efectivos y una evaluación periódica de los mismos pueden contribuir positivamente al desarrollo profesional de los colaboradores y, por ende, un mejoramiento de los servicios de calidad prestados por la institución de salud.

Por otro lado, respecto a los resultados según el primer objetivo específico, se halló una vinculación positiva moderada de 0.419 y un grado de significancia de 0.000 entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales.

Esto sugiere que una planificación adecuada de los programas de capacitación está relacionada con un mejor desenvolvimiento de aptitudes organizacionales en los individuos. Estos resultados concuerdan con el autor

Candia (2023) donde se pudo evidenciar un P valor de 0,000 siendo menor al 0,05 y un coeficiente de correlación con un valor de ,653 entre las variables, existiendo una vinculación alta entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias.

De la misma manera, estos resultados son coherentes con los hallazgos por Abubakar (2020) donde se obtuvo un P valor de 0,000 y un valor de relación de 0,611, permitiéndole al autor concluir que, la capacitación posee influencia para aumentar las destrezas, aptitudes y capacidades de los colaboradores.

De la misma manera, lo concuerda con la literatura revisada, donde sostiene que la planificación es la identificación de las necesidades para llegar a un nivel óptimo de desempeño, a través del desarrollo de estrategias para desarrollar y mejorar las competencias y conocimientos de las personas en una organización favoreciendo el crecimiento del potencial de los empleados y equipos de trabajo, contribuyendo al crecimiento y éxito de la organización en general Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR (2023).

En base a lo evaluado en estudios previos, hay una asociación moderada que respalda la actual pesquisa, por ende, la gestión de la capacitación sí incide en las competencias laborales.

Por ende, el resultado evidencia la necesidad de seguir fortaleciendo las habilidades y competencias técnicas del personal para mejorar su eficiencia en el desenvolvimiento de sus funciones. Asimismo, es importante destacar que aún existen algunas limitaciones en cuanto a la disponibilidad de recursos para llevar a cabo programas más amplios y completos, por lo que resulta fundamental buscar alternativas creativas y efectivas para superar estas barreras.

En definitiva, una planificación adecuada de capacitación puede marcar una gran diferencia tanto en el desarrollo individual como colectivo dentro de las organizaciones. Por ello, es necesario continuar invirtiendo tiempo y recursos en este tipo de iniciativas con miras al crecimiento sostenible no solo empresarial sino también social.

Así mismo, respecto a los resultados según el segundo objetivo específico, se evidenció que la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales obtuvo una correlación positiva moderada de 0.453, con un grado de significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alterna, indicando que una adecuada

ejecución de los programas de capacitación se asocia con un mejor desarrollo de competencias laborales en los colaboradores de la institución de salud. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Hassen (2022) donde evidenció un P valor fue de 0,001, y un factor de vinculación de 0,247, donde el investigador pudo determinar que, hay una asociación entre la capacitación y el rendimiento de los empleados de la institución, pero que es relativamente baja.

De la misma forma, concuerda con Gutiérrez (2021) lo cual en sus resultados, obtuvo un valor de 0,000 sobre la significancia bilateral así como de un P valor de 0,489 sobre el coeficiente de Nagelkerke, demostrando un impacto positivo moderado entre gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales.

Estos resultados sugieren que es importante seguir invirtiendo en programas de formación para mejorar las competencias del personal y lograr un mayor rendimiento empresarial, ya que, se promueve el aprendizaje continuo y se fortalece el compromiso por parte del empleado hacia la organización.

Las capacitaciones, son la proporción del conocimiento hacia los colaboradores del estado peruano, para garantizar un desempeño destacable y puedan brindar en relación a la adquirido, una mejor atención al público (Escuela Nacional de Administración Pública, 2023). Contrastando con la conceptualización de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR (2023), la que afirma que es la ejecución de los programas de formación planificados dentro del marco organización en el cual se establezcan plazos y estructuras en cooperación con los servidores públicos, en el cual se establecen elementos como las estrategias, las medidas de adopción para el reforzamiento y desarrollo de capacidades de los colaboradores, asimismo están las acciones de capacitación que permitirán tener el conocimiento de los cargos requeridos.

Por lo tanto, invertir en capacitaciones adecuadas para los empleados es imprescindible para lograr un crecimiento sostenible tanto empresarial como social, lo que se traduce en una mayor satisfacción del consumidor y un aumento en la rentabilidad. Por lo tanto, es importante que los empleadores consideren seriamente invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores como parte integral de su estrategia empresarial. Por lo tanto, brindar oportunidades para capacitar a los empleados no solo beneficia al individuo sino también a toda la

organización, lo que puede ser recuperada con creces gracias al incremento en productividad y eficiencia laboral.

Finalmente, respecto a los resultados alcanzados según el tercer objetivo específico, se evidenció que, la evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales, tuvo una significancia de 0,000 y un factor de Pearson de 0,456, indicando una relación positiva moderada entre la evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales. Esto sugiere que una evaluación adecuada de los programas de capacitación está relacionada con un mejor desenvolvimiento de aptitudes organizacionales en los colaboradores de la institución de salud, es decir, a medida que se brinda más oportunidades de formación y entrenamiento a los empleados, estos adquieren habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar mejor sus funciones en la entidad. Estos resultados concuerdan a los encontrados por Gonzales (2020) donde se evidenció en los resultados, un P valor de 0,000, siendo inferior a 0,05, permitiendo al autor concluir que existe una influencia significativa por parte de la capacitación de excelencia, sobre el desenvolvimiento de los trabajadores de la entidad.

Asimismo, coinciden con Almayehu (2021) donde se evidenció una significancia inferior a 0,05, en todas las dimensiones del constructo, no obstante se obtuvo una prueba  $r$  equivalente a 0,335, permitiéndole al investigador concluir que, existe una asociación por parte de los constructos, pero esta se ubica en un nivel débil respecto a su escala respectiva.

Por consiguiente, estos hallazgos son consistentes con la literatura existente, la cual menciona que el principal y más relativo propósito que poseen las capacitaciones, es la proporción del conocimiento hacia los colaboradores del estado peruano, para garantizar un desempeño destacable y puedan brindar en relación a la adquirido, una mejor atención al público (SERVIR, 2022).

Además, es importante destacar que al ofrecer programas de capacitación se fomenta un ambiente laboral positivo donde los trabajadores sienten que son valorados por su entidad, por ende, aumentaría su compromiso con la organización, lo cual también tendría un impacto en su rendimiento. Por ello, es fundamental seguir promoviendo este tipo de iniciativas dentro del ámbito empresarial como parte integral del crecimiento sostenible tanto individual como colectivo.

En general, los resultados indicaron una asociación positiva demostrativa entre gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales en la institución de salud de Arequipa. Es importante destacar que una adecuada planificación, ejecución y evaluación de los regímenes de capacitación son necesarios para fomentar el desenvolvimiento de aptitudes organizacionales en los individuos y mejorar el desempeño de la institución.

Sin embargo, es importante mencionar que cada institución y contexto puede tener particularidades específicas, por lo que se recomienda que la institución de salud en Arequipa continúe evaluando y ajustando sus programas de capacitación de manera periódica para una mejor adaptación de las necesidades y requerimientos de su personal y las demandas cambiantes del entorno.

Por consiguiente, esta investigación ha demostrado que la gestión de capacitación conserva una significativa asociación con el desarrollo de competencias laborales de los colaboradores de una institución de salud en Arequipa. La planificación, ejecución y evaluación efectiva de los programas de capacitación son aspectos fundamentales para potenciar el desempeño y competencias de los subordinados en la institución. Estos hallazgos proporcionan información óptima para la consecución de disposiciones y el esbozo de tácticas de capacitación que contribuyan al crecimiento y mejora continua de la institución de salud en el contexto local.

## **VI. CONCLUSIONES**

1.- Se concluye, con respecto al objetivo general, una correlación de Pearson positiva moderada de 0.491 y un P valor de 0,000, lo que la gestión de capacitación tiene una significativa vinculación con el desarrollo de competencias laborales de los colaboradores de la institución de salud, Arequipa.

2.- Además, referente al objetivo específico 1, se concluyó que, la correlación de Pearson en la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales, se obtuvo un P valor de 0,419, siendo una correlación positiva moderada y un nivel de significancia de 0,000, relacionándose significativamente entre la dimensión planificación de la capacitación y la variable competencias laborales de los colaboradores de la institución de salud.

3.- Con respecto al objetivo específico 2, se concluyó que, la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales, obtuvo una correlación de Pearson de 0,453 y un P valor de 0,000, existiendo una asociación significativa positiva moderada entre la ejecución de la capacitación y competencias laborales de los colaboradores de la institución de salud.

4.- Por último; en el objetivo específico 3, se concluyó que, la vinculación de Pearson entre la evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales, tuvo un valor de 0,456 y un P valor de 0,000, obteniendo una significancia positiva moderada entre la evaluación de la capacitación y competencias laborales de los trabajadores de la institución de salud.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda, que la institución de salud continúe invirtiendo en programas de capacitación para los colaboradores, ya que se ha demostrado que hay una asociación significativa entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales. Esta inversión ayudará a mejorar las habilidades y conocimientos de los colaboradores, lo que contribuirá a un mejor desempeño y logro de objetivos en la institución.

Debe tenerse en consideración que la institución de salud preste especial atención a la planificación de la capacitación, ya que se encontró una vinculación positiva moderada entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales. Esto implica que, al establecer una estrategia clara y adecuada de capacitación, se puede promover un mejor desenvolvimiento de aptitudes organizacionales de los subordinados.

Es importante que la entidad de salud se enfoque en la ejecución efectiva de los programas de capacitación, ya que esto ha demostrado una correlación significativa positiva moderada con el desarrollo de competencias laborales. Esto implica que es importante asegurarse de que los programas de capacitación se implementen de manera adecuada y eficiente, brindando el apoyo necesario a los trabajadores durante el proceso de aprendizaje.

Es recomendable que la institución de salud realice una evaluación periódica y exhaustiva de los programas de capacitación, y que analice la asociación entre la evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar la estrategia de capacitación en función de los resultados obtenidos, garantizando un enfoque continuo en el desenvolvimiento de aptitudes organizacionales y el logro de los propósitos organizativos.

## REFERENCIAS

- Abubakar, T. (2020). *El Impacto de la Formación y el Desarrollo en el Trabajo de los Empleados*. Journal of Employment Relations & Human Resource Management, Zaria. Obtenido de [http://www.lasuerhrmjournal.com.ng/journal\\_publication/vol\\_2/article\\_16.pdf](http://www.lasuerhrmjournal.com.ng/journal_publication/vol_2/article_16.pdf)
- Abubakar, T. (2021). *Evaluación del efecto de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento de los empleados de la central eléctrica Kano*. Ahmadu Bello University, Department of public administration, Zaria. Obtenido de <https://kubanni-backend.abu.edu.ng/server/api/core/bitstreams/a3638b6c-213e-407a-b6c6-ccc3f44d0ff/content>
- Acurio, J., Álvarez, L., Amores-Burbano, J., & Manosalvas, L. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S.A. del Cantón Valencia. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-93.pdf>
- Alberca, N., Asmat, N., Jara, A., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. doi:<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Alemayehu, B. (2021). *El efecto de la Capacitación en el rendimiento de la comisión de planificación y desarrollo del gobierno de la ciudad de Addis Ababa*. ST. MARY'S UNIVERSITY, School of graduates studies, Addis Ababa. Obtenido de <http://repository.smuc.edu.et/bitstream/123456789/6019/1/Blen%20Alemayehu%20C%20Final%20Thesis.pdf>

- Álvarez, L., & Tiburcio, G. (2020). *Manual para la elaboración y presentación de anteproyectos, proyectos de investigación y tesis*. Editorial Universo Sur. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/131890>
- Álvarez, L., Palomino, G., Pérez, M., & Rodríguez, J. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.496](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496)
- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacio, A., Bonilla, S., Estrella, A., . . . Ramos, C. (2021). *Actualización en metodología de la investigación científica*. Universidad Indoamérica.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Enfoques consulting EIRL.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (17 de julio de 2023). Obtenido de [www.gob.pe: https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc](https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc)
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigaci*. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/40362>
- Bellomo, S., & Oszlak, O. (2020). *Desafíos de la administración pública en el contexto de la Revolución 4.0*. Konrad Adenauer Stiftung. Obtenido de [https://www.kas.de/documents/287460/4262432/desafios\\_revolucion\\_4\\_0.pdf/0cc442c0-6cd4-0001-e06b-49b49a5aef9f?t=1606307938059](https://www.kas.de/documents/287460/4262432/desafios_revolucion_4_0.pdf/0cc442c0-6cd4-0001-e06b-49b49a5aef9f?t=1606307938059)
- Blanco, M. (2020). Development of basic research skills. 18(1), 25-51. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2077-21612020000100002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-21612020000100002&lng=en&nrm=iso)

- Bustio, A., Carvalhais, E., Labrador, O., & Labrador, O. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. Obtenido de <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/222>
- Cabrera, M., & Pacheco, M. (2020). *Gestión de intangibles como pilar fundamental en el desarrollo de nuevas organizaciones*. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300398](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300398)
- Camino, M., Del Campo, M., & Camino, M. (2019). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y administración*, 64(3), 1-20. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>
- Candia, M. (2023). *Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de una universidad pública Apurímac, 2022*. Universidad César Vallejo - UCV, Programa Académico De Maestría Programa Académico De Maestría, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117047/Candia\\_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117047/Candia_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carhuachín, I., Fontaines, T., Tusa, F., & Zenteno, F. (2018). Training competences of novice researchers from strengthen researcher's views. 27(53), 107-127. doi:<https://doi.org/10.18800/educacion.201802.007>
- Casimiro, C., Casimiro, W., Fernández, B., & Tobalino, D. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de

Lurigancho en Perú. *Revista Universidad*, 12(4), 444-453. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>

Castagnola, A., Castagnola, G., Castagnola, C., & Castagnola, V. (2020). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral en Un Hospital infantil público de Perú*. Universidad de Oriente, Puebla, México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/html/>

Castillo, R., & Crespi, G. (2020). *Retos de la institucionalidad pública del sistema de ciencia, tecnología e innovación de Perú*. Banco Interamericano de Desarrollo. doi:<http://dx.doi.org/10.18235/0002231>

CEPAL. (2022). *Oportunidades y retos para Mipymes de América Latina en el e-commerce transfronterizo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/cursos/oportunidades-retos-mipymes-america-latina-commerce-transfronterizo>

Chavez, M., & Henriquez, E. (2020). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*. Universidad Politécnica SALESIANA , Escuela de Posgrados , Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. Obtenido de <https://1library.co/document/eqp1xrmz-gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-edicion.html>

- Cruz, C., & Olivares, S. (2014). *Metodología de la investigación*. (G. E. Patria, Ed.)  
Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/39410>
- Delgado, V. (2022). Modernización de la gestión pública y su influencia en la atención de la ciudadanía desde los gobiernos locales. *Ciencia Latina* , 6(2), 2405-2420.  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2034](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2034)
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2015). *Métodos de recolección y análisis de datos: Manual de investigación cualitativa Vol. IV*. Editorial Gedisa. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/131061>
- Domínguez, M., García, L., & Nahum, P. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista gestión*, 14(42), 80-97.  
doi:[10.35588/gpt.v14i42.5283](https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5283)
- Eco, U. (2011). *Cómo se hace una tesis: técnicas y procedimientos de estudio investigación y escritura*. Editorial. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/61203>
- Erazo, J., Mendieta, M., & Narváez, C. (2020). *Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, Cuenca , Ecuador.  
doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696%20target=>
- Escuela Nacional de Administración Pública. (2 de junio de 2023). *Guías Enap*. Obtenido de [guias.enap.edu.pe](https://guias.enap.edu.pe):  
<https://guias.enap.edu.pe/GDC#:~:text=La%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Capacitaci%C3%B3n,objetivos%20estrat%C3%A9gicos%20de%20la%20entidad.>

- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *UISRAEL revista científica*, 7(2).  
doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental.
- Gobbi, M., & Kaunonen, M. (2018). *Guidelines and Reference Points for the Design and Delivery of Degree Programmes in Nursing*. Tuning - Calohee Project . Obtenido de <https://www.calohee.eu/wp-content/uploads/2018/11/1.4-Guidelines-and-Reference-Points-for-the-Design-and-Delivery-of-Degree-Programmes-in-Nursing-READER-v3.pdf>
- Gonzales, Y. (2020). *Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, Arequipa. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869118004/637869118004.pdf>
- Guerrero, G. (2015). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/40363>
- Gutierrez, L. (2021). *Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales en una unidad de gestión educativa local, Cuco, 2021*. Tesis de Maestría, Programa Académico De Maestría En Gestión Pública, Escuela De Posgrado, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69408/Lopez\\_GY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69408/Lopez_GY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Gutierrez, L. (2021). *Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021*. Tesis de Maestría, Programa Académico De Maestría En Gestión Pública, Escuela De Posgrado,

Lima.

Obtenido

de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69408/Lopez\\_GY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69408/Lopez_GY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Hassen, M. (2022). *Impacto de la formación en el rendimiento de los empleados: Un estudio de caso de la universidad de Bahir Dar, Etiopía*. Cogent educación. Obtenido de

<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/2331186X.2022.2107301?needAccess=true&role=button>

Heredia, M., & Narváez, C. (2021). *La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, Cuenca, Ecuador. doi:Heredia-Quito, M. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, Cuenca, Ecuador. doi:10.35381/r.k.v6i12.1288

Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Education.

Kusnawan, A., Juhriansyah, D., & Kariono, I. (2019). *El efecto de la educación y la capacitación en el desempeño a través del trabajo del empleado Evaluación de ubicación*. Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Programa de Maestría en Gestión Educativa . doi:er:10.11594/jk6em.02.03.06

León, C., Menéndez, A., Rodríguez, P., García, G., Quesada, L., & Quintana, E. (2021). *Training as a premise to implement a quality management system*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=106789>

- León, R., Menéndez, A., & Rodríguez, I. (2021). Training as a premise to implement a quality management system. *EduMeCentro*, 13(2), 19-32. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=106789>
- Lesego, L., Mabaso, C., Mbali, K., Malose, T., & Makan, K. (2021). Talent retention strategies: An exploratory study within the consulting industry in Gauteng province, South Africa. 21(1). doi:<https://doi.org/10.4102/ac.v21i1.885>
- Linares, M., & Saavedra, H. (2019). *Programa de capacitación para fortalecer las competencias laborales del personal de la unidad de Gestión Educativa local Chiclayo, 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán - USS, Escuela Académico Profesional De Administración Pública, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5482/Linares%20Garcia%20%26%20Saavedra%20Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M., Machín, M., Puentes, P., & Sánchez, B. (2019). La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 212-224. Obtenido de <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/242>
- Machado, R. (2008). *Acerca de los llamados paradigmas de la investigación educativa: la posición teórico-metodológica positivista*. Machado Ramírez, E. F. (2008). Acerca de los llamados paradigmas de la investigación eduRevista Pedagogía Universitaria, 13(1): 1-18, 2008. Editorial Universitaria. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/22506>

- Maris, F., & Zerbini, T. (2020). Learning Strategies in Distance Courses: Difference Between Teaching Degree and Extension Courses. *Psicología: teoría e pesquisa*, 1(36), 1-7. doi:<https://doi.org/10.1590/0102.3772e3631>
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Nedoluzhko, O., & Nigay, E. (2020). Educating the Ontological Model of Intellectual Capital Development Using the Method "Categorical Series". *Propósitos y representaciones*, 8(3), 1-11. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.518>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis* (5a ed.). Edición de la U.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, O. (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019*. OCDE, España. Obtenido de <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>
- Perú 21. (24 de abril de 2023). Emergencia en el norte: ¿Cuál es la importancia de capacitar a autoridades y funcionarios en gestión pública y prevención? *Diario Perú 21*, pág. 1. Obtenido de <https://peru21.pe/cheka/autoridades-funcionarios-gestion-publica-emergencia-en-el-norte-cual-es-la-importancia-de-capacitar-a-autoridades-y-funcionarios-en-gestion-publica-y-prevencion-capacitacion-actualidad-peru-lluvias-desastres-noticia/>
- Peruano, E. (2016). Resolución N° 141-2016. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf>

Pública, M. -M. (2021). *Modelo de gestión de competencias* . Martha Alles Interanaitonal. Obtenido de <https://inap.gob.do/wp-content/uploads/2021/05/ModeloGestionCompetenciaFinal.pdf>

Quesada, B. (2022). *Gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022*. [Tesis de posgrado, UCV]. repositorio.UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97297>

Ramírez, J. (2020). An Approach by Competencies and Its Current Relevance. 24(2). doi:<https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>

Ramos, L. (2022). *Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021*. Tesis de maestría , Universidad César Vallejo, Programa Académico De Maestría En Gestión Pública, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91311/Ramos\\_AL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91311/Ramos_AL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saavedra, N. (2019). *Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019*. Tesis de maestría , Universidad César Vallejo, Programa Académico De Maestría En Gestión Pública, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36308/Saavedra\\_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36308/Saavedra_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santistevan, K., Soledispa, X., & Zea, C. (2020). *La nueva gestión pública, retos y oportunidades*. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí, Ecuador. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554406>

SERVIR. (2022). *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la%20capacitacion/>

Superintendencia Nacional de Migraciones. (16 de julio de 2023). *gob.pe*. Obtenido de *gob.pe* web site: <https://www.gob.pe/12632-superintendencia-nacional-de-migraciones-objetivos-de-la-superintendencia-nacional-de-migraciones>

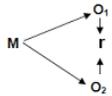
Villasana, L., Hernández, P., & Ramírez, E. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18). doi: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023.							
<b>Autor:</b> Karen Rocío Herrera Soto							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023?</p> <p>Problema específico:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre la dimensión planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) La planificación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas</p>	Variable 1: Gestión de la capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			D1: Planificación de la capacitación	- Diagnóstico de las necesidades	1, 2, 3, 4,	Ordinal	Deficiente = 20 - 46 Regular = 47 - 73 Eficiente = 75 - 100
			D2: Ejecución de la capacitación	- Plan para promover competencias	5, 6, 7	En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo (2)	
D3: Evaluación	- Estrategias	8, 9, 10,	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)				
	- Acciones formativas Aprendizaje	11, 12, 13 14,15, 16	De acuerdo (4)				
	- impacto	17, 18, 19, 20	Totalmente de acuerdo (5)				
			Variable 2: Competencias laborales				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			

<p>Arequipa, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión evaluación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023?</p>	<p>Neoplásicas Arequipa, 2023.</p> <p>b) Determinar la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023</p> <p>c) Determinar la relación entre la dimensión evaluación de la y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023</p>	<p>Arequipa, 2023.</p> <p>b) La ejecución de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023</p> <p>c) La evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023</p>	<p>D1: Competencias cardinales</p> <p>D2: Competencias específicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo profesional</li> <li>- Innovación</li> <li>- Creatividad</li> <li>- Tolerancia al trabajo para presión</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Compromiso con la organización</li> <li>- Adaptación al entorno</li> <li>- Planificación y organización</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6</p> <p>7, 8</p> <p>9, 10</p> <p>11, 12</p> <p>13, 14</p> <p>15, 16</p> <p>17, 18</p>	<p>Ordinal</p> <p>En desacuerdo (1)</p> <p>Totalmente en desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>Inicio = 18 - 41</p> <p>Proceso = 42 - 65</p> <p>Logrado = 66 - 90</p>
--	--	---	--	---	--	--	---

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>X</b>                      <b>Y</b></p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal-</p> <p>Donde:</p>  <p>Donde:  M = Muestra  O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.  O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.  r = Correlación entre dichas variables.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población se compuso por 300 trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b></p> <p>Probabilístico, aleatorio simple.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>Se compuso por 169 trabajadores de un Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023</p>	<p><b>Variable 1:</b> gestión de la capacitación</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: SERVIR.  Año: 2022  Ámbito de Aplicación: Instituto de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023  Forma de administración: individual / grupal</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> competencias laborales</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se realizará una vez se recoja la información, mediante una tabla matriz en Excel 16, que servirá como base para la elaboración de las estadísticas descriptivas en el SPSS vs. 26, mediante tablas y figuras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>En el análisis inferencial, primero, se aplicó la prueba de normalidad para conocer la distribución de los datos y con base en ello, determinar el coeficiente de correlación a utilizar. Al presentar los datos una distribución normal, se recurre a la correlación de Pearson, para la comprobación de las hipótesis de la investigación y así poder responder los propósitos planteados</p>

**Método:**  
Hipotéticodeductivo

Autor: Cuestionario Adaptado de Quesada (2022).  
Año: 2022  
Ámbito de Aplicación: Instituto de Enfermedades Neoplásicas  
Arequipa, 2023  
Forma de administración: individual / grupal

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DEMEDICIÓN	
<b>V1: Gestión de la capacitación</b>	Es un proceso de implementación de capacitaciones relevantes en diferentes instituciones con el propósito de mejorar el desempeño de los trabajadores y cerrar brechas y desarrollo de habilidades y / o destrezas, teniendo en cuenta que su perfil debe coincidir para alcanzar las metas institucionales, y están orientadas a la satisfacción ciudadana. (SERVIR, 2022)	La variable gestión de capacitación será medida por la planificación de la capacitación, la ejecución de la capacitación y la evaluación de la capacitación.	Planificación de la capacitación	Diagnóstico de las necesidades	1 - 4	<b>Ordinal Tipo Likert</b>	
				Plan para promover competencias	5 - 7		
			Ejecución de la capacitación	Estrategias	8 - 11		Totalmente en desacuerdo (1)
				Acciones formativas	12 - 14		
			Evaluación de la capacitación	Aprendizaje	15 - 18		En desacuerdo (2)
				Impacto	19 - 20		
<b>V2: Competencias Laborales</b>	Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten realizar una actividad laboral o profesional de acuerdo con las exigencias de empleo y producción (Domínguez et al., 2021).	La variable competencias laborales, se medirá a través de las Competencias cardinales y las Competencias específicas.	Competencias cardinales	Desarrollo profesional	1 - 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
				Innovación	3 - 4		
				Creatividad	5 - 6		
				Tolerancia al trabajo para presión	7 - 8		
			Competencias específicas	Trabajo en equipo	9 - 10	De acuerdo (4)	
				Compromiso con la organización	11 - 12		
				Adaptación al entorno	13 - 14	Totalmente de acuerdo (5)	
				Planificación y organización	15 - 16		
Comunicación	17 - 18						

Nota. Autoría propia. Basado en la Ley SERVIR N° 30057 (2022).

### Anexo 3. Instrumento 1

#### Cuestionario de gestión de capacitación

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

	completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo(4)	Completamente de acuerdo (5)					
					1	2	3	4	5	
<b>Dimensión 1: Planificación de la capacitación</b>										
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de entrenamiento del personal para determinar el programa de capacitación									
2	¿Se dispone de un programa anual de capacitación en la institución?									
3	¿Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente?									
4	¿Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitaciones programados?									
5	¿Se considerado líneas de desarrollo profesional 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 capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad									
<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 el infraestructura y equipamiento necesario 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					

*Nota. Gestión de capacitación en las entidades públicas. SERVIR (2016)*

## Anexo 4. Instrumento 2

### Cuestionario para medir la variable competencias laborales

Estimado participante, este cuestionario se ha elaborado con el objetivo de determinar la relación de la gestión de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Arequipa 2023.

Esta investigación llevada a cabo en la escuela de Administración del programa de Formación para adulto de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tiene finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene como título “Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo, manteniendo mi anonimato.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
---------------------------------	-------------------	---------------------------------	----------------	------------------------------

N°	Dimensión 1: Competencias cardinales	1	2	3	4	5
1	Las acciones formativas que realiza la entidad contribuyen al desarrollo profesional de los colaboradores.					
2	Se siente usted permanentemente motivado para contribuir con nuevos conocimientos al desarrollo de las actividades institucionales.					
3	Siente la iniciativa de presentar ideas innovadoras y originales para llevar a cabo sus actividades y contribuir con la misión de la entidad.					
4	Aporta ideas novedosas en todas las acciones que desarrolla para contribuir al logro de los objetivos institucionales.					
5	Siente usted que es capaz de realizar propuestas creativas y viables para solucionar las dificultades que se le presentan en las diversas labores que realiza.					
6	Pone en práctica diferentes estrategias para realizar sus labores y atender a las necesidades de los usuarios.					
7	Siente usted que cuenta con las competencias suficientes para atender las necesidades de todos los usuarios que demandan su atención.					

8	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.					
9	Se integra fácilmente con sus compañeros de trabajo para realizar actividades o procedimientos conjuntos.					
10	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución					
11	Siente usted que el compromiso que asume es constante y no se ve disminuido en ninguna circunstancia.					
<b>Dimensión 2: Competencias específicas</b>						
12	Se siente identificado con la misión de la entidad y cuenta con todas las competencias necesarias para contribuir a su cumplimiento.					
13	Le es fácil adecuarse a las condiciones de trabajo para el desarrollo de sus funciones (horarios, tareas, responsabilidades).					
14	Siente que puede adaptarse a nuevas tareas encomendadas sin descuidar las anteriores, en cualquier circunstancia o contexto.					
15	Su capacidad de planeamiento y organización le permiten contribuir constantemente a lograr buenas prácticas de servicio a la ciudadanía.					
16	Se siente preparado para establecer estrategias, técnicas, metodologías y buenas prácticas que permitan contribuir con la misión de la entidad.					
17	Considera usted que la forma de expresarse es clara y le permite transmitir de manera oportuna la información a los usuarios.					
18	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los compañeros de trabajo para contribuir con un servicio de calidad.					



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total.</p> <p>La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total.</p> <p>El objetivo es medir la relación entre las variables.</p>
----------------	---

## Soporte teórico

### Variable 1: Gestión de la capacitación

Para Parra y SERVIR (2022) la Gestión de la capacitación es un proceso perteneciente al Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, que está orientada a la búsqueda de mejora sobre el desempeño de los colaboradores, por medio de la optimización de conocimiento y habilidades.

### Variable 2: Competencias laborales

Las competencias laborales se reconocen como el conglomerado de capacidades, habilidades y conocimientos, que facultan el desarrollo de actividades laborales en función a lo exigido por el empleador u organización (Domínguez et al., 2021)

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Gestión de la capacitación</b>	Planificación de la capacitación	Es la esta etapa donde las asociaciones identifican sus requerimientos y organizan sus actividades, para fortalecer sus conocimientos y habilidades con el fin de cerrar las brechas existentes (SERVIR, 2022).
	Ejecución de la capacitación	Es el desarrollo de programas y actividades de capacitación permanente de manera unidireccional, por medio de recomendaciones y acuerdos de capacitación (SERVIR, 2022)
	Evaluación de la capacitación	Es la fase donde se ponen en práctica los procesos y herramientas de medición de la formación, con el fin de conocer su eficacia e importancia para la gestión de capacitación de una empresa (SERVIR, 2022).
<b>Competencias laborales</b>	Competencias cardinales	Son aquellas que se relacionan con todos los individuos que integran una organización y que implican aspectos de colaboración, compromiso con resultados, eficiencia para alcanzar un servicio de calidad y la pasión por servir a los ciudadanos (MAP., 2021).
	Competencias específicas	Son inherentes a los individuos o a un grupo de personas y se constituyen en sus características resaltantes durante el desempeño de sus labores, ya sea por áreas o funciones (Domínguez et al., 2021).

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023.” elaborado por Br. Herrera Soto, Karen Rocío, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1.	No cumple con el criterio
2.	Bajo Nivel
3.	Moderado nivel
4.	Alto nivel

**Instrumento de la variable:** Gestión de la capacitación

Primera dimensión: Planificación de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Diagnóstico de las necesidades</b>	1				
	2				

<b>s</b>					
	3				
	4				
<b>Plan para promover competencias</b>	5				
	6				
	7				

Segunda dimensión: Ejecución de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Estrategias</b>	8				
	9				
	10				
	11				
<b>Acciones de capacitación</b>	12				
	13				
	14				

Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Reacción</b>	15				
	16				
<b>Impacto</b>	17				
	18				
<b>Aplicación</b>	19				
<b>Impacto</b>	20				

**Instrumento de la variable:** Competencias Laborales

Primera dimensión: Competencias cardinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Desarrollo profesional</b>	1				
	2				
<b>Innovación</b>	3				
	4				
<b>Creatividad</b>	5				
	6				
<b>Tolerancia bajo presión</b>	7				
	8				
<b>Trabajo en equipo</b>	9				
	10				

Segunda dimensión: Competencias específicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Compromiso con la organización</b>	11				
	12				
<b>Adaptación al entorno Innovación</b>	13				
	14				
<b>Planificación y organización</b>	15				
	16				
<b>Comunicación</b>	17				
	18				

.....  

---

**N° DNI:**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo. 7 validaciones de instrumentos

### Validación de cuestionario

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la investigación "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mag. Karen Fiorella Vargas Paredes
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
Área de formación académica:	Clinica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Área Comercial – Área Administrativa
Institución donde labora:	Mapfre – Compañía de Seguros y Reaseguros
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Más de 5 años (    )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	- Br. Herrera Soto, Karen Rocío
Procedencia:	Cuestionario V1: SERVIR (2016), Cuestionario V2: Quesada (2022)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. - El objetivo es medir la relación entre las variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de la capacitación

Para Parra y Rodríguez (2015) la Gestión de la capacitación es un proceso perteneciente al Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, que está orientada a la búsqueda de mejora sobre el desempeño de los colaboradores, por medio de la optimización de conocimiento y habilidades.

- **Variable 2:** Competencias laborales

Las competencias laborales se reconocen como el conglomerado de capacidades, habilidades y conocimientos, que facultan el desarrollo de actividades laborales en función a lo exigido por el empleador u organización (Nahum et al., 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Gestión de la capacitación</b>	Planificación de la capacitación	Es la esta etapa donde las asociaciones identifican sus requerimientos y organizan sus actividades, para fortalecer sus conocimientos y habilidades con el fin de cerrar las brechas existentes (Servir, 2016).
	Ejecución de la capacitación	Es el desarrollo de programas y actividades de capacitación permanente de manera unidireccional, por medio de recomendaciones y acuerdos de capacitación (Servir, 2016).
	Evaluación de la capacitación	Es la fase donde se ponen en práctica los procesos y herramientas de medición de la formación, con el fin de conocer su eficacia e importancia para la gestión de capacitación de una empresa (Servir, 2016).
<b>Competencias laborales</b>	Competencias cardinales	Son aquellas que se relacionan con todos los individuos que integran una organización y que implican aspectos de colaboración, compromiso con resultados, eficiencia para alcanzar un servicio de calidad y la pasión por servir a los ciudadanos (Alles, 2021).
	Competencias específicas	Son inherentes a los individuos o a un grupo de personas y se constituyen en sus características resaltantes durante el desempeño de sus labores, ya sea por áreas o funciones (Nahum et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023". elaborado por Br. Herrera Soto, Karen Rocío, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Instrumento de la variable:** Gestión de la capacitación

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diagnóstico de las necesidades	1	4	4	4	
		4	4	4	
	2	4	4	4	
		4	4	4	
	3	4	4	4	
		4	4	4	
	4	4	4	4	
		4	4	4	
Plan para promover competencias	5	4	4	4	
		4	4	4	
	6	4	4	4	
		4	4	4	
	7	4	4	4	
		4	4	4	

- Segunda dimensión: Ejecución de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estrategias	8	4	4	4	
		4	4	4	
	9	4	4	4	
		4	4	4	
	10	4	4	4	
		4	4	4	
11	4	4	4		
	4	4	4		
Acciones de capacitación	12	4	4	4	
		4	4	4	
	13	4	4	4	
		4	4	4	
	14	4	4	4	
		4	4	4	

• Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reacción	15	4	4	4	
		4	4	4	
	16	4	4	4	
		4	4	4	
Impacto	17	4	4	4	
		4	4	4	
	18	4	4	4	
		4	4	4	
Aplicación	19	4	4	4	
		4	4	4	
Impacto	20	4	4	4	
		4	4	4	

**Instrumento de la variable: Competencias Laborales**

• Primera dimensión: Competencias cardinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo profesional	1	4	4	4	
		4	4	4	
	2	4	4	4	
		4	4	4	
Innovación	3	4	4	4	
		4	4	4	
	4	4	4	4	
		4	4	4	
Creatividad	5	4	4	4	
		4	4	4	
	6	4	4	4	
		4	4	4	
Tolerancia bajo presión	7	4	4	4	
		4	4	4	
	8	4	4	4	
		4	4	4	

		4	4	4	
Trabajo en equipo	9	4	4	4	
		4	4	4	
	10	4	4	4	
		4	4	4	

• Segunda dimensión: Competencias específicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso con la organización	11	4	4	4	
		4	4	4	
	12	4	4	4	
		4	4	4	
Adaptación al entorno	13	4	4	4	
		4	4	4	
Innovación	14	4	4	4	
		4	4	4	
Planificación y organización	15	4	4	4	
		4	4	4	
	16	4	4	4	
		4	4	4	
Comunicación	17	4	4	4	
		4	4	4	
	18	4	4	4	
		4	4	4	



DNI: 71707249

MBA. Karen Fiorella Vargas Paredes

CLAD N° 32789

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### Validación de cuestionario

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la investigación "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Sally Zoharah Obélas Pinedo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	-Atención al cliente                      -Administración -Caja -Gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Independiente: Brindando servicio de actividades de la administración pública y privada en general
<b>Tiempo de experiencia profesional al área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	- Br. Herrera Solo, Karen Rocío
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario V1: SERVIR (2016), Cuestionario V2: Quesada (2022)
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. - El objetivo es medir la relación entre las variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de la capacitación

Para Parra y Rodríguez (2015) la Gestión de la capacitación es un proceso perteneciente al Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, que está orientada a la búsqueda de mejora sobre el desempeño de los colaboradores, por medio de la optimización de conocimiento y habilidades.

- **Variable 2:** Competencias laborales

Las competencias laborales se reconocen como el conglomerado de capacidades, habilidades y conocimientos, que facultan el desarrollo de actividades laborales en función a lo exigido por el empleador u organización (Nahum et al., 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de la capacitación	Planificación de la capacitación	Es la esta etapa donde las asociaciones identifican sus requerimientos y organizan sus actividades, para fortalecer sus conocimientos y habilidades con el fin de cerrar las brechas existentes (Servir, 2016).
	Ejecución de la capacitación	Es el desarrollo de programas y actividades de capacitación permanente de manera unidireccional, por medio de recomendaciones y acuerdos de capacitación (Servir, 2016).
	Evaluación de la capacitación	Es la fase donde se ponen en práctica los procesos y herramientas de medición de la formación, con el fin de conocer su eficacia e importancia para la gestión de capacitación de una empresa (Servir, 2016).
Competencias laborales	Competencias cardinales	Son aquellas que se relacionan con todos los individuos que integran una organización y que implican aspectos de colaboración, compromiso con resultados, eficiencia para alcanzar un servicio de calidad y la pasión por servir a los ciudadanos (Alles, 2021).
	Competencias específicas	Son inherentes a los individuos o a un grupo de personas y se constituyen en sus características resaltantes durante el desempeño de sus labores, ya sea por áreas o funciones (Nahum et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023". elaborado por Br. Herrera Soto, Karen Rocío, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Instrumento de la variable:** Gestión de la capacitación

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diagnóstico de las necesidades	1	4	4	4	
		4	4	4	
	2	4	4	4	
		4	4	4	
	3	4	4	4	
		4	4	4	
	4	4	4	4	
		4	4	4	
Plan para promover competencias	5	4	4	4	
		4	4	4	
	6	4	4	4	
		4	4	4	
	7	4	4	4	
		4	4	4	

- Segunda dimensión: Ejecución de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estrategias	8	4	4	4	
		4	4	4	
	9	4	4	4	
		4	4	4	
	10	4	4	4	
		4	4	4	
11	4	4	4		
	4	4	4		
Acciones de capacitación	12	4	4	4	
		4	4	4	
	13	4	4	4	
		4	4	4	
	14	4	4	4	
		4	4	4	

• Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reacción	15	4	4	4	
		4	4	4	
	16	4	4	4	
		4	4	4	
Impacto	17	4	4	4	
		4	4	4	
	18	4	4	4	
		4	4	4	
Aplicación	19	4	4	4	
		4	4	4	
Impacto	20	4	4	4	
		4	4	4	

**Instrumento de la variable: Competencias Laborales**

• Primera dimensión: Competencias cardinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo profesional	1	4	4	4	
		4	4	4	
	2	4	4	4	
		4	4	4	
Innovación	3	4	4	4	
		4	4	4	
	4	4	4	4	
		4	4	4	
Creatividad	5	4	4	4	
		4	4	4	
	6	4	4	4	
		4	4	4	
Tolerancia bajo presión	7	4	4	4	
		4	4	4	
	8	4	4	4	
		4	4	4	

Trabajo en equipo	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

• Segunda dimensión: Competencias específicas

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso con la organización	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Adaptación al entorno Innovación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Planificación y organización	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Comunicación	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

  
 DANI ALBERTO PINEDA  
 DNI N° 46790688  
 C.E. 19847702

N° DNI: 46790688

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1995) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Lükkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Validación de cuestionario

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la investigación "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración

### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Sosa Hoyos Sandra Maribel	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa (x)	Social ( ) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa, Docencia	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	- Br. Herrera Soto, Karen Rocío
Procedencia:	Cuestionario V1: SERVIR (2016), Cuestionario V2: Quesada (2022)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. - El objetivo es medir la relación entre las variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión de la capacitación**

Para Parra y Rodríguez (2015) la Gestión de la capacitación es un proceso perteneciente al Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, que está orientada a la búsqueda de mejora sobre el desempeño de los colaboradores, por medio de la optimización de conocimiento y habilidades.

- **Variable 2: Competencias laborales**

Las competencias laborales se reconocen como el conglomerado de capacidades, habilidades y conocimientos, que facultan el desarrollo de actividades laborales en función a lo exigido por el empleador u organización (Nahum et al., 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de la capacitación	Planificación de la capacitación	Es la esta etapa donde las asociaciones identifican sus requerimientos y organizan sus actividades, para fortalecer sus conocimientos y habilidades con el fin de cerrar las brechas existentes (Servir, 2016).
	Ejecución de la capacitación	Es el desarrollo de programas y actividades de capacitación permanente de manera unidireccional, por medio de recomendaciones y acuerdos de capacitación (Servir, 2016).
	Evaluación de la capacitación	Es la fase donde se ponen en práctica los procesos y herramientas de medición de la formación, con el fin de conocer su eficacia e importancia para la gestión de capacitación de una empresa (Servir, 2016).
Competencias laborales	Competencias cardinales	Son aquellas que se relacionan con todos los individuos que integran una organización y que implican aspectos de colaboración, compromiso con resultados, eficiencia para alcanzar un servicio de calidad y la pasión por servir a los ciudadanos (Ales, 2021).
	Competencias específicas	Son inherentes a los individuos o a un grupo de personas y se constituyen en sus características resaltantes durante el desempeño de sus labores, ya sea por áreas o funciones (Nahum et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023", elaborado por Br. Herrera Soto, Karen Rocío, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Instrumento de la variable:** Gestión de la capacitación

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diagnóstico de las necesidades	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Plan para promover competencia	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ejecución de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estrategias	8	✓	✓	✓	
	9	✓	✓	✓	
	10	✓	✓	✓	
	11	✓	✓	✓	
Acciones de capacitación	12	✓	✓	✓	
	13	✓	✓	✓	
	14	✓	✓	✓	

• Tercera dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reacción	15	✓	✓	✓	
	16	✓	✓	✓	
Impacto	17	✓	✓	✓	
	18	✓	✓	✓	
Aplicación	19	✓	✓	✓	
Impacto	20	✓	✓	✓	

**Instrumento de la variable: Competencias Laborales**

• Primera dimensión: Competencias cardinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo profesional	1	✓	✓	✓	
	2	✓	✓	✓	
Innovación	3	✓	✓	✓	
	4	✓	✓	✓	
Creatividad	5	✓	✓	✓	
	6	✓	✓	✓	
Tolerancia bajo presión	7	✓	✓	✓	
	8	✓	✓	✓	

Trabajo en equipo	8	✓	✓	✓	
	10	✓	✓	✓	

• Segunda dimensión: Competencias específicas

Indicaciones	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso con la organización	11	✓	✓	✓	
	12	✓	✓	✓	
Adaptación al entorno Innovación	13	✓	✓	✓	
	14	✓	✓	✓	
Planificación y organización	15	✓	✓	✓	
	16	✓	✓	✓	
Comunicación	17	✓	✓	✓	
	18	✓	✓	✓	


 UNIVERSIDAD  
 San Martín de Porres  
 CLAD Nº 23882

73981038

N° DNI:

PE: el presente formato debe tener en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Geble y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1996, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/vol17/2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 6 Confiabilidad

Escala: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	20

---

Fiabilidad

Escala: COMPETENCIAS LABORALES

### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	18

---



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

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

Yo, QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de un Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Arequipa, 2023", cuyo autor es HERRERA SOTO KAREN ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 26 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO <b>DNI:</b> 09796313 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2760-6294	Firmado electrónicamente por: KGQUINONESC el 31-07-2023 10:15:06

Código documento Trilce: TRI - 0619706