



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria,
Carabayllo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Fernandez Verme, Abraham Heiner (orcid.org/0000-0003-4381-8462)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Estimados lectores, con gran entusiasmo presento esta tesis, el cual ha sido resultado de un arduo trabajo de investigación y análisis. Me gustaría dedicar este escrito a mi madre y familia quienes siempre han estado a mi lado apoyándome en cada uno de mis proyectos. También quiero agradecer a mis amigos por su constante motivación y consejos valiosos durante este proceso.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la publicación de esta tesis. En primer lugar, quiero agradecer al Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio por su apoyo y asesoramiento en la revisión y edición de este escrito. También quiero agradecer a Dios por brindarme sabiduría y salud en el transcurso de la elaboración de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabaylo, 2023", cuyo autor es FERNANDEZ VERME ABRAHAM HEINER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa 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, 25 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE DNI: 08153553 ORCID: 0000-0002-4489-8487	Firmado electrónicamente por: CCASMAZ el 28-06- 2023 11:34:34

Código documento Trilce: TRI - 0550373





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FERNANDEZ VERME ABRAHAM HEINER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabaylo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FERNANDEZ VERME ABRAHAM HEINER DNI: 60188378 ORCID: 0000-0003-4381-8462	Firmado electrónicamente por: AFERNANDEZVE12 el 18-09-2023 22:35:58

Código documento Trilce: INV - 1296123

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1:	Expertos para la validación del instrumento	14
Tabla 2:	Datos estadísticos de la variable capacitación	16
Tabla 3:	Niveles de las dimensiones de las variable capacitación	17
Tabla 4:	Datos estadísticos de la variable competencia laboral	17
Tabla 5:	Niveles de las dimensiones de las variable competencia laboral	18
Tabla 6:	Pruebas de normalidad	19
Tabla 7:	Correlación entre las variables capacitación y competencia laboral	19
Tabla 8:	Capacitación	20
Tabla 9:	Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach	42
Tabla 10:	Resumen de procesamiento de casos	42
Tabla 11:	Alfa de Cronbach general	42
Tabla 12:	Alfa de Cronbach por variable	42
Tabla 13:	Alfa de Cronbach por dimensión	43
Tabla 14:	Alfa de Cronbach de elementos se ha eliminado	44
Tabla 15:	Escala de coeficiente de correlación	51

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023, ya que se buscó la posible relación entre ambas variables desde el aspecto teórico y metodológico. En tal sentido, la metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, además de utilizar un cuestionario compuesto de 22 ítems para recolectar información tanto de la variable capacitación como de competencia laboral, dicho análisis de datos arrojó como resultado un coeficiente de relación de 0,911, indicando que existe una considerable relación entre ambas variables.

Palabras clave: Capacitación, competencia laboral, programas de capacitación, competencias básicas, gestión de organizaciones

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between training and labor competence in a real estate company, Carabayllo, 2023, since the possible relationship between both variables was sought from the theoretical and methodological aspects. In this sense, the methodology was of quantitative approach, descriptive correlational level, non-experimental design and cross-sectional, in addition to using a questionnaire composed of 22 items to collect information on both the training variable and labor competence, such data analysis resulted in a relationship coefficient of 0.911, indicating that there is a considerable relationship between the two variables.

Keywords: Training, job competency, training programs, core competencies, organizational management

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas de hoy en día no suelen capacitar constantemente al colaborador ya que se ha vuelto cada vez más costoso. Por lo tanto, si una empresa desea incrementar su rendimiento y productividad es necesario potenciar el conocimiento y habilidades de los colaboradores, con el fin de poder alcanzar resultados a corto plazo de manera eficiente y eficaz.

Por consiguiente, las empresas deben reconocer el valor humano, como la pieza fundamental para un correcto desarrollo administrativo, por lo cual es necesario tener en cuenta su desarrollo profesional, de manera que esto se ve reflejado en sus competencias laborales y niveles alcanzados de productividad.

En el ámbito internacional Alvarado, et al. (2018), afirmaron que los problemas principales que tiene las empresas ecuatorianas es la escasez de programas de capacitación en los colaboradores, viéndose reflejado en un inadecuado desempeño laboral, producto del entorpecimiento de funciones y el desarrollo de sus habilidades y conocimientos. Es por ello que, brindar una adecuada capacitación al cliente repotencia sus conocimientos y mejora el desarrollo de sus habilidades, permitiendo un ascenso interno o soluciones rápidas ante eventualidades. Por otro lado, Schwartzman (2020) detalló que la capacitación en las competencias laborales representa una mayor oportunidad de mejora en los colaboradores, permitiendo desarrollarse dentro de la organización (escala jerárquica) y ampliar sus conocimientos, siendo fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos.

A nivel nacional Zumaeta (2018), manifestó que cada vez más las empresas nacionales aplican estrategias de capacitación, con el fin de poder tener un mayor rendimiento productivo y posicionamiento en el mercado, además de considerarse en algunos casos como una ventaja competitiva, sin embargo, el 48% de trabajadores peruanos no suelen recibir capacitaciones constantes en sus empleos, truncando de esta manera su oportunidad de crecer internamente y afectando sus competencias laborales.

A nivel local, el diario el Comercio en el año 2021 detalló que, del total de empresas inmobiliarias, el 43.7% son pertenecientes a Lima Norte, de lo cual, el 3.6% pertenece al distrito de Carabayllo, dichas empresas inmobiliarias no cumplen

con la demanda estimada, por consiguiente tienden a buscar personal capacitado para el desarrollo de funciones, sin embargo, no suelen brindar capacitaciones o charlas motivacionales, es decir, el colaborador tiene que adecuarse al campo e ingeniarse de acuerdo a su capacidad de respuesta ante dichos imprevistos, es por ello que, evidencian problemas en su competencia laboral, reflejándose en los niveles de productividad o ventas alcanzadas, perjudicando directamente a la empresa debido al incumplimiento de objetivos.

En tal sentido, se propuso el siguiente problema general ¿Cuál es la asociación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023? Y como problemas específicos tenemos a) ¿Cuál es la asociación entre el programa de capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023? b). ¿Cuál es la asociación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023? c). ¿Cuál es la asociación entre el control de actividades y la competencia laboral en una empresainmobiliaria, Carabayllo, 2023?

La justificación teórica de la presente investigación está determinada por la teoría del comportamiento organizacional, ya esta teoría permite comprender cómo se comportan las personas en las organizaciones y utilizar esta información para mejorar funcionamiento organizacional con el fin de lograr mejores resultados. Entorno a la variable competencia laboral se tendrá en cuenta lo expuesto por Piaget en su teoría desarrollo cognitivo, englobando que la competencia es una próxima asimilación al potencial ideal, es decir la eficacia para realizar las tareas asignadas, otra teoría a considerarse fue la de McClelland, detallando que se basa en tres tipos afiliación, logro y poder, las cuales son adquiridas según el nivel de motivación propia o conjunta.

La justificación metodológica, fue compuesta por un enfoque cuantitativo, ya que se buscó comprobar las hipótesis, además de usar métodos estadísticos para su comprobación, también, se operacionalizó las variables capacitación y competencia laboral bajo una medida ordinal.

Justificación práctica, se evidencian problemas similares a esta investigación por tal motivo, dicha justificación se basa en solucionar problemas que engloben las variables expuestas, además de beneficiar a futuros investigadores y a las personas que presenten problemáticas similares entorno al

sector inmobiliario.

En cuanto al objetivo general se consideró lo siguiente: Determinar la asociación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023. Y como objetivos específicos: (a) Determinar la asociación entre el programa de capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023; (b) Determinar la asociación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023 y; (c) Determinar la asociación entre el control de actividades y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023.

Finalmente, la hipótesis general fue: Existe asociación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023. Además, las hipótesis específicas fueron: (a) Existe asociación entre el programa de capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023, (b) Existe asociación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023 y, (c) Existe asociación entre el control de actividades y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales considerados fueron propuestas por los siguientes autores:

En Colombia, Torres y Orjuela (2017) Describieron la capacitación por competencias laborales, tomando en cuenta un enfoque mixto y como muestra fueron 98 personas del sector administrativo de un laboratorio, como resultado se obtuvo que las competencias laborales tienden a ser influyente en la capacitación ya que, permite identificar las debilidades de cada colaborador, permitiendo reforzar dicho aspecto para obtener una mayor eficiencia en su rendimiento.

En México, Velázquez (2017) Describieron la capacitación por competencias laborales, tomando en cuenta un enfoque mixto y como muestra fueron 215 personas, obteniendo como conclusión que el éxito de toda organización depende netamente de la madurez y desarrollo de sus colaboradores, por lo tanto, la importancia de poder capacitar correctamente permite un mejor desarrollo de sus competencias, beneficiando a la empresa obteniendo resultados a corto plazo.

En Guatemala, Sum (2017) en su tesis determinó la asociación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencia laboral, basándose en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, además de un diseño no experimental, también se aplicó un cuestionario a 9 instituciones privadas, dando como resultado que el 67% de los colaboradores pertenecientes a dichas instituciones privadas, detallaron que si reciben capacitaciones semanalmente, permitiendo que puedan tener un mejor desarrollo de funciones y competencia laboral.

En Guatemala, Miranda (2018) en su tesis determinó la asociación entre competencia laboral y desempeño laboral, basándose en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, además de un diseño no experimental, también se aplicó un cuestionario a 22 trabajadores de un área administrativa, dando como resultado que la competencia laboral se encuentra en un nivel aceptable con un valor de 23%, del mismo modo el desempeño se encuentra en el mismo nivel con un 18%, finalmente, concluyó que mientras más se refuerce la competencia laboral del colaborador repercutirá en su desempeño.

Los antecedentes nacionales considerados fueron propuestas por los siguientes autores:

En Chiclayo, Díaz (2017) en su tesis determinó la asociación entre la capacitación y la competencia laboral, basándose en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, además de un diseño no experimental, también se aplicó un cuestionario a 17 personas, dando como resultado un $r = 0,615$ (correlación moderada), finalmente, concluyó que existe relación entre las variables propuestas.

En Piura, Rivas y Rojas (2020) en su tesis determinaron la asociación entre la competencia laboral y el desempeño, basándose en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, además de un diseño no experimental, también se aplicó un cuestionario a 17 personas, dando como resultado un $r = 0,784$ (correlación considerable), finalmente se concluyó que existe relación entre ambas variables.

En Huancavelica, Pérez y Huamaní (2017) en su tesis determinaron la relación entre la gestión de competencias laborales y la administración de recurso humano, basándose en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, además de un diseño no experimental, también se aplicó un cuestionario a 80 personas, dando como resultado $r = 0,710$ (correlación considerable), finalmente se concluyó que existe relación entre ambas variables.

En Lima, Yllesca (2018) en su tesis determinó la relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencia laboral, basándose en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, además de un diseño no experimental, también se aplicó un cuestionario a 118 personas, dando como resultado $r = 0,433$ (correlación moderada), finalmente, concluyó que existe relación entre las variables propuestas.

En Lima, Robles (2018) en su tesis determinó la asociación entre la competencia laboral y el rendimiento, basándose en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, además de un diseño no experimental, también se aplicó un cuestionario a 77 personas, dando como resultado $r = 0,756$ (correlación moderada), finalmente, concluyó que existe relación entre las variables propuestas.

Como teorías relacionadas a la variable capacitación, se mencionó la teoría del comportamiento organizacional, ya esta teoría permite comprender cómo se comportan las personas en las organizaciones y utilizar esta información para mejorar funcionamiento organizacional con el fin de lograr mejores resultados.

También se consideró la teoría conductista ya que, dicha teoría plantea como propósito brindar las herramientas necesarias a los altos niveles jerárquicos para dirigir a los subordinados, es decir se relaciona con la capacitación puesto que se busca aumentar el nivel de producción además de valor e incentivar al factor humano dentro de una organización o empresa.

Por otro lado, los enfoques conceptuales: Parra y Fonseca (2016) expresaron que en pleno siglo XXI, la capacitación laboral es una ventaja competitiva, ya que, engloba el aprendizaje y el progreso del recurso humano, de manera que, el talento humano a medida que adquiere información aumenta su desempeño y asume con mayor responsabilidad sus funciones.

Por otro lado, Santillán y Mera (2020) detallaron que capacitar es la acción de preparar académicamente a alguien, permitiendo que el sujeto pueda mejorar sus niveles de eficiencia, eficacia y efectividad, de manera que, es un factor que permite aprovechar las habilidades y disminuir las destrezas del empleado.

Medina, et al. (2021) La capacitación o también conocida como entrenamiento no debe limitarse a una acción específica sino proyectarse a los posibles resultados que se obtendrán permitiendo aprovechar los recursos e identificar las carencias y necesidades de un proceso.

La importancia de la capacitación según Honores, et al. (2020) es aquella herramienta imprescindible que permite cambiar a una organización positivamente, además de generar valor en el sujeto, ya que a medida que adquiere conocimientos, aumenta más su valor productivo para la organización o empresa.

Según Martines y Acosta (2021) existen métodos para evaluar la capacitación los cuáles son: La evaluación con fines remunerativos, la evaluación con fines propios (superación), la retroalimentación y mejorar los procesos.

En tal sentido, la capacitación al puesto genera en el sujeto una mayor responsabilidad entorno a su desempeño real. Además, la retroalimentación, se busca que el sujeto domine el puesto y pueda optimizar recursos, siendo muy importante el nivel de motivación que tenga. Finalmente, la evaluación del desempeño esté ligado a la capacitación ya que, parte de un valor establecido buscando aumentar en pro y beneficio de la organización o empresa.

Para la variable competencia laboral, se tendrá en cuenta lo expuesto por

Piaget en su teoría desarrollo cognitivo, englobando que la competencia es una próxima asimilación al potencial ideal, es decir la eficacia para realizar las tareas asignadas, otra teoría a considerarse fue la de McClelland, detallando que se basa en tres tipos afiliación, logro y poder, las cuales son adquiridas según el nivel de motivación propia o conjunta.

El término competencia proviene del latín “competere” es decir, posee dos significados, uno distinto del otro, según lo estipulado por la Real Academia Española (RAE), ya que, el primer significado proviene del verbo “competir”, que hace referencia a la disputa entre dos personas o más sobre una rivalidad, oposición, etc. Y el otro sobre el verbo “competere”, relacionado a la incumbencia, obligación o hacer algo con un fin.

Por tal motivo, basándonos en las raíces del latín de la palabra “competencia” y según lo estipulado por la RAE, esta revisión sistemática de la literatura tendrá origen en el desarrollo del significado “competere”, exponiendo información relevante sobre la competencia en un ámbito empresarial, siendo relacionada con la competencia laboral.

En tal sentido, Gonzales (2019) detalló que la competencia laboral se origina producto de la mejora constante del colaborador, puesto que, no solo se basa en desarrollo cotidiano de sus actividades sino en su capacidad de respuesta ante posibles eventualidades que surgen al momento de desempeñarse. Por lo tanto, Ventura (2018) expresó que permite medir el nivel de efectividad mediante el resultado de las tareas, metas u objetivos concretados.

Por otro lado, Robles (2018) el desempeño se encuentra ligado a la competencia laboral, sin embargo, ya no solo basta con las cualificaciones técnicas o funcionales, sino el compromiso del colaborador por cumplir y afrontar cualquier eventualidad. Por consiguiente, Soler (2021) detalló que la efectividad toma un papel muy importante en la competencia laboral, ya que, pone en práctica el desenvolvimiento laboral del colaborador mediante sus aptitudes, conocimientos y rasgos de personalidad. Asimismo, Quiroz y Mamani (2019) mencionaron que la competencia laboral permite diferenciar entre un excelente desempeño y uno simple o adecuado, es decir, en todo momento prevalece los resultados obtenidos o rendimiento mostrado, es por ello que, el concepto de competencia no nace en los últimos años sino data del año 1973, originada por McClelland, a quien se le atribuyó

el primer término de competencia laboral, dicho autor en su postulado mencionó que para poder contratar a una persona, no solo bastaba con los conocimientos demostrados (título) sino con el desempeño del mismo, abarcando sus características propias y englobando sus competencias como habilidades, experiencias, entre otros. Es por ello que, Nieves (2018) manifestó que la competencia laboral ha ido evolucionando con el transcurrir de los años, debido al desarrollo e implementación de tecnologías en las empresas, permitiendo un mejor desempeño y competitividad del colaborador.

Pacherres y Marrufo (2020) establecieron que la competencia laboral está relacionada a los estándares de calidad, desempeño y función de tareas, siendo complementadas con evidencias (resultados). Por lo tanto, las empresas actualmente toman en cuenta tres enfoques los cuales son: Enfoque funcionalista, conductista y constructivista, siendo refutados por los autores Ojeda y Hernández (2021) definiendo que el enfoque funcionalista es relacionado con el desempeño de la persona para lograr resultados (demostración), es decir, abarca el análisis de las funciones en su desarrollo laboral, permitiendo a la empresa medir el nivel de competencia técnica de la persona y definiendo las brechas una de otra. Además, Gil (2018) apoyó dicha definición enfatizando que dicho enfoque, asume a las competencias como un conjunto de atributos que toda persona debe poseer para cumplir con sus funciones y los propósitos laborales y profesionales. A la inversa, los autores Torres, et al. (2018) detallaron como principal crítica de este enfoque que solo se logró medir el resultado obtenido y no la dificultad para realizarlo, dejando de lado la validez sobre la aplicabilidad de la competencia en los procesos formativos profesionales.

Entorno al enfoque conductista, Gallegos, et al. (2018) definen como la capacidad del desarrollo del desempeño en un nivel superior, es decir, aplicada a la parte directiva y su capacidad de resolver eventualidades e imprevistos que surjan en la empresa u organización, teniendo en cuenta su creatividad, capacidad de análisis y toma de decisiones. Asimismo, Smith y Creck (2020) mencionaron que la característica de este enfoque es el análisis de las capacidades que tiene una persona, dejando de lado los procesos organizacionales establecidos (toma de riesgos). Muñoz, et al. (2022) este enfoque permite conocer la capacidad analítica del colaborador permitiendo tomar una decisión y asumiendo riesgos, no obstante, Ríos y Palomino (2021) detallaron que este tipo de enfoque generalmente solo se

visualiza en los niveles directivos, debido a la capacidad de delegar y destacar personas para un beneficio de la empresa u organización. Finalmente, Valdez (2021) enfatizó a este enfoque como hacerse cargo de los comportamientos de las personas para la competitividad de las organizaciones (estratégico).

En cuanto al enfoque constructivista, Ramírez (2021) manifestó que se da a partir del análisis para la solución de un problema y la disfunción que se pueda presentaren la organización. Por lo tanto, Polanco, et al. (2018) enfatizaron que se asumen la competencia como habilidades, destrezas y conocimientos para dar soluciones a las dificultades en los procesos laborales.

La información expuesta entorno a los enfoques más utilizados por las empresas, se pasó a detallar como se clasifica la competencia laboral, para ello fue necesariocitar al autor Miranda (2018) expresando que existen cuatro categorías que engloban a la competencia, las cuales son: a) competencia técnica, b) competenciametodología, c) competencia social y d) competencia participativa. Sin embargo, Rochabrun y Blas (2022) en su postulado, cambio la competencia social por la competencia personal, es decir, consideró las habilidades o estrategias emocionales, cognitivas y actitudinales, tomando en cuenta el contexto de la organización y sus componentes.

Entonces, debido a las categorías ya mencionadas se definió a cada una de ellas tomando en cuenta a los siguientes autores:

Pinedo (2018) expresó que la competencia técnica es aquella que evalúa las destrezas y conocimientos, en el ambiente laboral, es decir un dominio experto o perfecto de sus funciones o tareas. Zulueta y Bardales (2020) este enfoque permite centrarse netamente en el conocimiento, habilidades y destrezas y actitudes.

Urguia (2018) detalló que la competencia participativa engloba la capacidad de organizar y decidir, basándose en las responsabilidades y la participación de la persona en el ambiente laboral.

Reyes y Barriga (2019) indicaron que la competencia metodológica es la capacidadde reaccionar ante imprevistos utilizando los procedimientos adecuados, para luego transferir las experiencias adquiridas a las nuevas situaciones que se puedan dar en el trabajo.

Mendez y Cabrera (2019) la competencia social es el apoyo mutuo de manera

constructiva y comunicativa, desarrollando un comportamiento orientado al trabajo en equipo y entendimiento interpersonal entre los colaboradores.

Por otro lado, Velesmoro (2018) también mencionó que la competencia laboral se puede dividir en genéricas, básicas y específicas, es por ello que dicho autor se refirió que la competencia genérica es el desempeño cotidiano en base a distintas ocupaciones. Rivas y Rojas (2020) definieron que la competencia básica es el desarrollo cotidiano de la persona aplicando sus funciones básicas como comprensión, trabajo en equipo, etc. Finalmente, Dichos autores también mencionaron que la competencia transversal es el conocimiento técnico de una ocupación específica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación hizo uso del del enfoque cuantitativo, ya que, se buscó responder a las preguntas planteadas, además del apoyo estadístico para analizar los datos recolectados. Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que el enfoque cuantitativo permite comprobar las hipótesis planteadas, apoyándose en métodos estadísticos que permitan analizar los datos recolectados.

Asimismo, se consideró el método hipotético deductivo, ya que, se buscó confrontar las conclusiones, basándose en aspectos reales.

El nivel que se consideró fue descriptivo-correlacional, debido a la búsqueda de la posible relación que pueda surgir entre las variables propuestas en esta investigación. Hernández y Mendoza (2018) expresaron que el nivel descriptivo, permite detallar las características que posee una o más variables, además de observar su desenvolvimiento natural, y el nivel relación evalúa la posible relación entre variables, sin interferir una de otra.

El tipo que se utilizó fue aplicado, puesto que se busca resolver los problemas observados. Hernández y Mendoza (2018) detallaron que la solución obtenida se da debido a un marco teórico existente.

Asimismo, debido a que no hubo ninguna manipulación de las variables en esta investigación, se utilizará el diseño no experimental y el corte transversal, ya que se midió en un solo momento. Por consiguiente, Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que el diseño no experimental se caracteriza porque no existe ningún tipo de manipulación en la variable y el corte transversal por su temporalidad.

3.2. Variables y operacionalización

En esta investigación se hace uso de las variables capacitación y competencia laboral, por consiguiente, se operacionalizó ambas variables.

Variable capacitación

Definición conceptual

Reyes y Serrano (2018) La capacitación está ligada a la competitividad, ya que, es el factor que prepara al colaborador para afrontar retos, siendo un diferenciador

propio, debido a la capacidad de poder ejercer sus funciones en pro de la empresa u organización, para ello es necesario aplicar programas de capacitación, evaluación del desempeño y control de actividades.

Definición operacional

En cuanto a sus dimensiones, estos son: programas de capacitación, evaluación del desempeño y control de actividades, las cuales serán cuantificadas mediante la escala ordinal compuesta por cinco niveles.

Dimensión programas de capacitación

Reyes y Serrano (2018) Es un proceso estructurado y organizado que permite obtener información sobre las habilidades del sujeto en el ámbito laboral, viéndose implicado su desempeño, satisfacción, conocimientos y objetivos obtenidos.

Indicadores: Gestión, organización, conocimientos y objetivos.

Dimensión evaluación del desempeño

Reyes y Serrano (2018) Es aquella herramienta que permite mejorar la gestión de recursos humanos, permitiendo obtener resultados favorables para la empresa u organización, de manera que el colaborador podrá repotenciar su eficiencia, eficacia y rendimiento.

Indicadores: eficacia, eficiencia y rendimiento

Dimensión control de actividades

Reyes y Serrano (2018) Las herramientas de gestión deben cumplir los requerimientos mínimos para poder ofrecer el control necesario para el control de actividades, de manera que, capacitar al colaborador, conlleva observar sus resultados para tomar acciones correctivas ante bajos niveles de productividad.

Indicadores: evaluación, acciones correctivas y resultados.

Variable competencia laboral Definición conceptual

Alles (2007) detalló que la competencia laboral es un conjunto de valores que se le da a las competencias básicas y específicas del factor humano, siendo repotenciadas por

la empresa u organización a beneficio propio (cumplimiento de metas y objetivos).

Definición operacional

Se toma en cuenta las fuentes teorías expuestas, permitiendo categorizar a la variable en tres dimensiones: Competencias básicas, competencias específicas gerenciales y por área; las cuales serán cuantificadas mediante la escala de medición ordinal con cinco niveles de respuestas.

Dimensión competencias básicas

Rivas y Rojas (2020) definieron que la competencia básica es el desarrollo cotidiano de la persona aplicando sus funciones básicas como compromiso, trabajo en equipo, integridad, ética, calidad, innovación, entre otros.

Indicadores: Compromiso, calidad del trabajo, integridad, innovación y ética

Dimensión competencias específica gerencial.

Rivas y Rojas (2020) es el conjunto de habilidades y capacidades fundamentales que posee una persona para liderar y realizar actividades gerenciales y de negocios, además de repotenciar sus conocimientos para poder ejercer una correcta toma de decisiones.

Indicadores: Liderazgo, pensamiento estratégico y desarrollo de personas

Dimensión competencias específicas por área

Rivas y Rojas (2020) manifestaron que se basa en la iniciativa que tiene el colaborador para ejercer sus funciones, orientando su atención en la satisfacción del cliente, siendo este su factor distintivo, debido a la autonomía que posee en tomar decisiones en beneficio de la empresa desde un nivel jerárquico inferior.

Indicadores: Orientación al cliente, Iniciativa y autonomía

Escala de medición

La escala que se utilizó es ordinal.

3.3. Población y muestra

La población a considerarse en esta investigación son 110 trabajadores de la parte administrativa de una empresa inmobiliaria. Hernández y Mendoza (2018) detallaron que una población se caracteriza por poseer elementos que tiene una misma característica.

En tal sentido la muestra obtenida son 86 colaboradores, para ello fue necesario aplicar la fórmula de la población finito la cual se encuentra situada en Anexo 9. Según Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que la muestra es parte de una población y esta puede ser probabilística y no probabilística.

Por otro lado, los criterios a considerarse son(a) inclusión: Colaboradores del área administrativa de ambos sexos y (b) exclusión: Colaboradores que no forman parte del área administrativa y que no pertenecen al sector inmobiliario.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La investigación utilizó como técnica la encuesta, debido a que se busca recoger información de los elementos que conforman el campo a investigar, esta información es respaldada por el autor Pereyra (2020).

Y para el instrumento, se hizo uso del cuestionario; el autor ya antes mencionado, manifestó que permite recopilar la información para luego analizarla.

En tal sentido, la veracidad del instrumento fue validado mediante el juicio de expertos.

Tabla 1

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Dr.	Vásquez Espinoza Juan Manuel	APLICABLE
Dr.	Aliaga Correa David Fernando	APLICABLE
Dr.	Lino Gamarra, Edgar Laureano	APLICABLE

El instrumento paso por un proceso de validación, de manera que, la fiabilidad del instrumento será obtenida mediante la prueba del Alfa de Cronbach, para ello el instrumento fue enviado a 10 colaboradores, de manera que, el resultado obtenido fue de 0,789 para la variable capacitación y 0,819 para la variable competencia laboral demostrando una aceptable fiabilidad, asimismo, la fiabilidad

dimensión se encuentran situadas en el Anexo 7.

Por tal motivo, el cuestionario consta de 22 ítems; es decir, 10 ítems para la variable capacitación y 12 para competencia laboral. Los niveles de respuestas utilizados son cinco y medidos mediante una escala ordinal: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo.

3.5. Procedimientos

La información obtenida gracias a la aplicación del instrumento fue procesada virtualmente, ya que se usó programas como el Excel y SPSS, sin embargo, para poder aplicar el instrumento fue necesario realizar un proceso de validación y tener el consentimiento informado por parte de los encuestados y el permiso de la entidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se usó el método de análisis de datos descriptivo e inferencial, por lo tanto, Banea (2017) detalló que el método descriptivo permite describir las características de forma natural de la variable en el campo de investigación. Para su medición se hizo de tablas de frecuencias y porcentuales.

Entorno al análisis inferencial dicho autor enfatiza que es el procesamiento de datos basándose en el uso de métodos estadísticos. Para ello se usó la Prueba Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Hernández y Mendoza (2018) argumentaron que toda investigación debe contar con la parte ética, ya que mediante ello se evidencia el respeto propio y por los autores citados, asimismo, se debe considerar la confidencialidad de las personas encuestadas, manuales proporcionados por la casa de estudios, de manera que, en todo momento se cumpla los lineamientos que validan que la información es viable.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Los datos recolectados del instrumento de recolección de datos fueron baremados, puesto que los niveles ya obtenidos fueron agrupados del siguiente modo:

El primer nivel se compuso por los valores 1-2 que son Muy en desacuerdo y en desacuerdo. El segundo nivel cuenta con el valor 3 que es indiferente. Y, en torno al nivel tres esté compuesto por los valores 4-5 los cuáles son de acuerdo y muy de acuerdo.

Los niveles ya mencionados con los valores expuestos permitieron el origen de tres nuevos niveles para las dos variables de esta investigación, cabe decir la interpretación de cada nivel se da de acorde al contexto requerido, en tal sentido el nivel deficiente y pésimo son el primer nivel, el nivel moderado es el segundo nivel y el tercer nivel es óptimo y aceptable.

Tabla 2.

Datos estadísticos de la variable capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Deficiente	15	17.4
	Moderado	50	58.1
	Óptimo	21	24.5
Total		86	100.0

Interpretación: Se detalla en Tabla 2 que, el 58.1% de personas encuestadas manifestaron que las capacitaciones brindadas por la empresa son regulares, el 24.5% expresó que las capacitaciones son adecuadas puesto que permiten obtener más información de los objetivos a cumplirse y el 17.4% no se encuentran de acuerdo con las capacitaciones brindadas por la empresa.

Tabla 3.

Niveles de las dimensiones de la variable capacitación

Niveles	Programas de	Evaluación del	Control de
---------	--------------	----------------	------------

		capacitación		desempeño		actividades	
		fi	%	fi	%	Fi	%
Válido	Deficiente	34	39.5	44	51.2	34	39.5
	Moderado	32	37.2	31	36.0	31	36.0
	Óptimo	20	23.3	11	12.8	21	24.5
Total		86	100.0	86	100.0	86	100.0

Interpretación: En la Tabla 3 son considerados los valores más alto, por ende, para la dimensión programas de capacitación el 39.5% de encuestados mencionaron que están muy en desacuerdo con las capacitaciones brindadas por a la empresa, ya que consideran que no son las adecuadas.

Por otro lado, para la dimensión evaluación del desempeño el 51.2% consideran que no son evaluados correctamente.

Y, para la dimensión control de actividades el 39.5% indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, puesto que, al ser controlados por tiempo de desempeño suelen ponerse nerviosos.

Tabla 4.

Datos estadísticos de la variable competencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Pésimo	30	34.9
	Moderado	43	50.0
	Aceptable	13	15.1
Total		86	100.0

Interpretación: Se detalla en Tabla 4 que, el 50% de personas encuestadas mencionaron que el nivel de competencia laboral demostrado en una empresa es moderado, puesto que a veces dan lo mejor de sí, el 34.9% argumentaron que no suelen desempeñarse adecuadamente debido al trato percibido por la empresa y finalmente el 15.1% detallaron que son eficientes al momento de desempeñarse en su centro laboral.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de la variable competencia laboral

		Competencias	Competencias	Competencias
Niveles	básicas	generales	específicas por	

		áreas					
		fi	%	fi	%	fi	%
Válido	Pésimo	20	23.2	37	43.0	28	32.6
	Moderado	22	25.6	21	24.4	33	38.4
	Aceptable	44	51.2	28	32.6	25	29.0
Total		86	100.0	86	100.0	86	100.0

Interpretación: En la Tabla 5 se consideró los valores más altos, por lo tanto, para la dimensión competencias básicas el 51.2% expresaron que se desenvuelven de acorde a las funciones brindadas.

Entorno a la dimensión competencias generales, el 43% no se desenvuelven adecuadamente ni aportan soluciones a los problemas laborales.

Finalmente, el 38.4% expresaron que no son ni buenos ni malos al desempeñar sus funciones dentro del área específica.

Prueba de Normalidad:

La muestra a considerarse fueron 86 personas, los cuáles fueron fundamentales para determinar el tipo de prueba a aplicarse, en tan sentido según lo expuesto por Hernández, et al. (2014) se puede decir que, cuando los elementos superan al valor de 50, se aplica la prueba Kolmogórov-Smirnov, caso contrario cuando son menores a dicho valor se aplica la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

Entonces, considerando lo mencionado por dichos autores se va a hacer uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov (Tabla 6).

Tabla 6.

Pruebas de normalidad

Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.

Capacitación	0.177	86	,000	,900	86	,000
Competencia laboral	0.106	86	,000	,950	86	,000

Se visualiza en la Tabla 6 que ambas variables poseen una Sig. =0.000, además de no contar con una distribución normal, siendo considerada como pruebas no paramétricas.

Prueba de hipótesis

En el anexo 10 se encuentra los niveles y escala de correlación, además de la regla de decisión.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023.

H0: No existe relación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023.

Tabla 7.

Correlación entre las variables capacitación y competencia laboral

		Correlaciones		
			Capacitación	Competencia laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	.911**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	86	86
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	.911**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	86	86

Interpretación: La Tabla 7 evidencia una correlación muy fuerte entre la variable producto del valor obtenido de 0.911, además, la “Sig. = 0.00 siendo < 0.05”, en tal sentido al ser contrastada con la regla de decisión, permitió aceptar la hipótesis

planteada y rechazar la nula.

Hipótesis específicas

Se agruparon en la siguiente tabla las hipótesis específicas.

Tabla 8.

Correlación de la variable competencia laboral y las dimensiones de la variable capacitación

			Programas de capacitación	Evaluación del desempeño	Control de actividades
Rho de Spearman laboral	Competencia	Coeficiente de correlación	,879**	,782**	,855**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	86	86	86

Interpretación: La Tabla 8 evidencia que en todos los casos la Sig. = 0.00, en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asimismo, el nivel de correlación entre la variable competencia laboral y programas de capacitación fue muy fuerte, ya que posee un valor de 0,879. También la misma variable y la dimensión evaluación del desempeño arrojó un valor de 0,782 considerándose como una correlación muy fuerte y finalmente, la misma variable y el control de actividades tienen como valor 0,855, permitiendo indicar una correlación muy fuerte entre ambas.

Además, los niveles descritos son según Hernández, et al. (2014), encontrándose situado en el anexo 10.

V. DISCUSIONES

En este capítulo los resultados hallados son contrastados con otras investigaciones.

En tal sentido, la investigación planteó como objetivo general determinar la asociación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023, de manera que, los resultados hallados demostraron que la significancia obtenida fue de "0.00", cumpliendo de esta manera con la regla de decisión ($\text{Sig.} < 0,05$), asimismo, se utilizó el Rho de Spearman dado que esta investigación hace uso de la prueba no paramétrica, dicho estadístico permitió comprobar la relación entre la capacitación y la competencia laboral, además de un nivel de correlación muy fuerte producto del valor de 0,911. Debido a los resultados obtenidos se aceptó la hipótesis planteada y se rechazó la nula, de manera que, se cumplió con el objetivo propuesto evidenciado la relación entre la capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria del distrito de Carabayllo.

Los resultados hallados coinciden con el objetivo propuesto por Díaz (2017) quien determinó la relación entre la capacitación y la competencia laboral en una institución educativa, obteniendo como resultado estadístico que la sig. = 0.000, permitiendo aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula (regla de decisión), además de contar con un nivel de correlación moderado dado el valor obtenido de 0,615 (Rho de Spearman). Asimismo, el objetivo mencionado por Miranda (2018) no guarda coincidencia con la investigación dado que, dicho autor buscó describir la influencia de la competencia laboral en el desempeño laboral, dando como conclusión que la competencia laboral se encuentra en un nivel aceptable con un valor de 23%, del mismo modo el desempeño se encuentra en el mismo nivel con un 18%, finalmente, concluyó que mientras más se refuerce la competencia laboral del colaborador repercutirá en su desempeño.

Comparando los resultados obtenidos y la de otros autores, podemos decir que, el autor Miranda considera ambas variables, sin embargo, solo busca describirlas a diferencia del autor Díaz que posee similar objetivo, metodología y coeficiente estadístico (Rho de Spearman).

Para el primer objetivo específico, la investigación planteó como objetivo determinar la asociación entre el programa de capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023, de manera que, los resultados hallados

demonstraron que la significancia obtenida fue de “0.00”, cumpliendo de esta manera con la regla de decisión (Sig. < 0,05), asimismo, se utilizó el Rho de Spearman dado que esta investigación hace uso de la prueba no paramétrica, dicho estadístico permitió comprobar la relación entre el programa de capacitación y la competencia laboral, además de un nivel de correlación muy fuerte producto del valor de 0,879. Debido a los resultados obtenidos se aceptó la hipótesis planteada y se rechazó la nula, de manera que, se cumplió con el objetivo propuesto evidenciado la relación entre los programas de capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria del distrito de Carabayllo.

Los resultados hallados coinciden con el objetivo propuesto por Yllesca (2018) quien determinó la relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencia laboral en un hospital, obteniendo como resultado estadístico que la sig. = 0.000, permitiendo aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula (regla de decisión), además de contar con un nivel de correlación moderado dado el valor obtenido de 0,433 (Rho de Spearman). Asimismo, el objetivo mencionado por Sum (2017) no guarda coincidencia con la investigación dado que, dicho autor buscó describir la capacitación laboral y el desarrollo de competencia laboral, dando como conclusión que el 67% de los colaboradores pertenecientes a dichas instituciones privadas, detallaron que si reciben capacitaciones semanalmente, permitiendo que puedan tener un mejor desarrollo de funciones y competencia laboral

Comparando los resultados obtenidos y la de otros autores, podemos decir que, el autor Sum considera ambas variables, sin embargo, solo busca describirlas a diferencia del autor Yllescas que posee similar objetivo, metodología y coeficiente estadístico (Rho de Spearman).

En el segundo objetivo específico, se planteó como objetivo determinar la asociación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023, de manera que, los resultados hallados demostraron que la significancia obtenida fue de “0.00”, cumpliendo de esta manera con la regla de decisión (Sig. < 0,05), asimismo, se utilizó el Rho de Spearman dado que esta investigación hace uso de la prueba no paramétrica, dicho estadístico permitió comprobar la relación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral, además de un nivel de correlación muy fuerte producto del valor de 0,782. Debido a los resultados obtenidos se aceptó la hipótesis planteada y se rechazó la

nula, de manera que, se cumplió con el objetivo propuesto evidenciado la relación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria del distrito de Carabayllo.

Los resultados hallados coinciden con el objetivo propuesto por Robles (2018) quien determinó la relación entre la competencia laboral y el rendimiento en una empresa inversionista, obteniendo como resultado estadístico que la sig. = 0.000, permitiendo aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula (regla de decisión), además de contar con un nivel de correlación moderado dado el valor obtenido de 0,756 (Rho de Spearman). Asimismo, el objetivo mencionado por Velázquez (2017) no guarda coincidencia con la investigación dado que, dicho autor buscó describir la capacitación por competencias laborales, dando como conclusión que el éxito de toda organización depende netamente de la madurez y desarrollo de sus colaboradores, por lo tanto, la importancia de poder capacitar correctamente permite un mejor desarrollo de sus competencias, beneficiando a la empresa obteniendo resultados a corto plazo.

Comparando los resultados obtenidos y la de otros autores, podemos decir que, el autor Velázquez considera ambas variables, sin embargo, solo busca describirlas a diferencia del autor Robles que posee similar metodología y coeficiente estadístico (Rho de Spearman), sin embargo, no toma en cuenta ambas variables solo enfatiza a la variable competencia laboral.

Por último, en el tercer objetivo, se planteó como objetivo determinar la asociación entre el control de actividades y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023, de manera que, los resultados hallados demostraron que la significancia obtenida fue de "0.00", cumpliendo de esta manera con la regla de decisión (Sig. < 0,05), asimismo, se utilizó el Rho de Spearman dado que esta investigación hace uso de la prueba no paramétrica, dicho estadístico permitió comprobar la relación entre el control de actividades y la competencia laboral, además de un nivel de correlación muy fuerte producto del valor de 0,855. Debido a los resultados obtenidos se aceptó la hipótesis planteada y se rechazó la nula, de manera que, se cumplió con el objetivo propuesto evidenciado la relación entre el control de actividades y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria del distrito de Carabayllo.

Los resultados hallados coinciden con el objetivo propuesto por Rivas y Rojas (2020) quienes determinaron la relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores, obteniendo como resultado estadístico que la sig. = 0.000, permitiendo aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula (regla de decisión), además de contar con un nivel de correlación considerable dado el valor obtenido de 0,784 (Rho de Spearman). Asimismo, el objetivo mencionado por Torres y Orjuela (2017) no guarda coincidencia con la investigación dado que, dichos autores buscaron describir la capacitación por competencias laborales, dando como conclusión que las competencias laborales tienden a ser influyente en la capacitación ya que, permite identificar las debilidades de cada colaborador, permitiendo reforzar dicho aspecto para obtener una mayor eficiencia en su rendimiento.

Comparando los resultados obtenidos y la de otros autores, podemos decir que, los autores Torres y Orjuela consideran ambas variables, sin embargo, solo buscan describirlas a diferencia de los autores Rivas y Rojas que poseen similar metodología y coeficiente estadístico (Rho de Spearman), sin embargo, no toma en cuenta ambas variables solo enfatiza a la variable competencia laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concretó el objetivo general, evidenciado la asociación entre la capacitación y la competencia laboral, ya que, se logró un nivel de correlación muy fuerte entre las variables expuestas, debido al valor obtenido de 0,911 (Rho de Spearman) y un nivel de significancia de "0.00", aquellos resultados estadísticos sirvieron para poder aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula.

Segunda: Se concretó el primer objetivo específico, evidenciado la asociación entre los programas de capacitación y la competencia laboral, ya que, se logró un nivel de correlación muy fuerte entre ambas, debido al valor obtenido de 0,879 (Rho de Spearman) y un nivel de significancia de "0.00", aquellos resultados estadísticos sirvieron para poder aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula.

Tercera: Se concretó el segundo objetivo específico, evidenciado la asociación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral, ya que, se logró un nivel de correlación muy fuerte entre ambas, debido al valor obtenido de 0,782 (Rho de Spearman) y un nivel de significancia de "0.00", aquellos resultados estadísticos sirvieron para poder aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula.

Cuarta: Se concretó el tercer objetivo específico, evidenciado la asociación entre el control de actividades y la competencia laboral, ya que, se logró un nivel de correlación muy fuerte entre ambas, debido al valor obtenido de 0,855 (Rho de Spearman) y un nivel de significancia de "0.00", aquellos resultados estadísticos sirvieron para poder aceptar la hipótesis propuesta y rechazar la nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la parte gerencial de las empresas inmobiliarias aumentar las horas de capacitación del personal, de manera que permitan a los colaboradores un adecuado desarrollo de sus funciones y un mayor aprovechamiento de sus competencias laborales.

Segunda: Se recomienda a la parte gerencial de las empresas inmobiliarias implementar programas de capacitación laboral, de modo que, se pueda generar mayores actividades de instrucción-aprendizaje, reforzando de esta manera el desarrollo de aptitudes del colaborador y conllevando a un cumplimiento más eficaz de objetivos.

Tercera: Se recomienda a la parte gerencial de las empresas inmobiliarias evaluar el desempeño de los colaboradores semanalmente, ya que, se busca observar las limitaciones o problemas que tienen al desarrollar sus funciones, de manera que, puedan reforzar dichos aspectos y mejorando sus competencias laborales.

Cuarta: Se recomienda a la parte gerencial de las empresas inmobiliarias brindar bonificaciones a los colaboradores tras el cumplimiento de objetivos, puesto que, va a permitir que el colaborador se sienta más comprometido por ende buscará la manera de tener un mejor desarrollo de sus funciones y un mejor aprovechamiento de sus competencias laborales.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007) Desarrollo del talento humano. Obtenido de:
https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Alvarado, P., Granados, T. y Guale, A. (2018). Programa de capacitación basado en competencias laborales para el personal del departamento de talento humano de la empresa mi Ángel. [Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil]. Recuperado de:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15536/1/TESIS%20I.C.R-H.%20008%20-%20Programa%20de%20capacitaci%C3%B3n%20basado%20en%20competencias%20laborales.pdf>
- Banea, G. (2017) Metodología de la Investigación. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodos+de+análisis+de+datos+2017&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjAl8DJ5uX3AhUwjJUCHXSeAoQ6AF6BAGEEAI#v=onepage&q&f=false> [ISBN: 9786077440031]
- Díaz, M. (2017) CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE, CHICLAYO 2016. [Tesis de titulación, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3409/DIAZ%20ZAPATA%20MARIA%20XIMENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El Comercio (2021) Lima norte responde favorablemente a su demanda inmobiliaria insatisfecha. Obtenido de:
<https://elcomercio.pe/economia/mercados/lima-norte-responde-favorablemente-a-su-demanda-inmobiliaria-insatisfecha-sector-inmobiliario-mercado-inmobiliario-lima-norte-asei-capeco-noticia/>
- Gallegos, V., Robles, N. y Ahumada, O. (2018) Impact of job competencies on employer satisfaction employer satisfaction. Latindex, 3(1): 331-338. Obtenido de:
<http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R3/331%20-%20338%20->

- %20Impacto%20de%20las%20competencias%20laborales%20sobre%20la%20satisfaccion%20del%20empresario.pdf [ISSN: 2448-5101].
- Gil, J. (2018) The evaluation of job competencias. Revista Educación empresarial, 10: 83-106. DOI: <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.298>
- Gonzales, G. (2019) Competencia laboral y rendimiento laboral. [Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Obtenido de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_2950.pdf
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=GH1dwAEACAAJ&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjwjpul5OX3AhUCD9QKHeZGCGoQ6AF6BAgIEAE> [ISBN: 1456261983, 9781456261986]
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 digital Publisher CEIT, 5(6-1), 398-409. DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Martines, M. y Acosta, J. (2021) LA CAPACITACIÓN LABORAL: ALCANCES Y PERSPECTIVAS EN TIEMPOS COMPLEJOS. Anuario, 35(2): 150-170. Obtenido de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06.pdf> [ISSN: 1316-5852]
- Medina B, Palacios W y Ortega M. La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. Revista Redipe ;10(6):305-17. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1327>
- Mendez, F. y Cabrera, M. (2019) Competencias laborales y su relación con las ventas de los asesores comerciales, en la empresa serviciosy representaciones dial Móviles S.R.L, Trujillo 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Obtenido de: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23251/Cabrera%20Felix%20Mishael_Mendez%20Vasquez%20Flor_total.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Miranda, K. (2017) COMPETENCIAS LABORALES Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Obtenido

de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

- Miranda, K. (2018) Competencias laborales y evaluación del desempeño. [Tesis de Grado, Universidad de Quetzaltenango]. Obtenido de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Muñoz, S., Vargas, M. y Miranda, Y. (2022) Evaluation of Labor Competencies in companies. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 42: 29-48. DOI: <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>
- Nieves, M. (2018) Las competencias laborales y los servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Obtenido de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1281>
- Ojeda, A. y Hernández, J. (2021) Labor competencies: a reciprocal construction between the individual and the group and the group. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 17(1): 171-187. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29223246011.pdf> [ISSN: 0185-1594].
- Pacherres, J. y Marrufo, G. (2020) Competence Management Model to optimize the work performance of the collaborators of the Provincial Municipality of Rioja, 2020. *Revista Multidisciplinar*. 4(2): 1594-1620. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Parra, C. y Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143. DOI: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pereyra, L. (2020) Metodología de la investigación. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false [ISBN: 9786078682225]
- Pérez, C. y Huamaní, P. (2017) GESTIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCVELICA - AÑO 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Obtenido de: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2402/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N->

PEREZ%20CONDOR%20Y%20QUISPE%20HUAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pinedo, C. (2018) Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Polanco, K., Reyes, J., García, M., Martínez, P. y Gutierrez, M. (2018) Motivation Levels And The Specific Labor Competencies Of Telecommuters. *European Scientific Journal*, 13(8): 148-175. DOI: <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n8p148>
- Quiroz, A. y Mamani, K. (2019) Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú] Obtenido de: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2117>
- Ramírez, W. (2021). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), E0019. DOI: <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>
- Reyes, J. y Barriga, M. (2019) Training by labor competencies of the professors of the universidad politécnica de cabimas *Scientific e-journal of Human Sciences*, 44(15): 21-31. Obtenido de: <http://www.revistaorbis.org/pdf/44/art2.pdf>
- Reyes, M. y Serrano, A. (2018) Capacitación laboral en Honduras. Obtenido de: <https://books.google.com.pe/books?id=8eBCBgAAQBAJ&pg=PA3&dq=CAPACITACION+LABORAL&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj8spObsPL6AhWYALkGHbSsD0QQ6AF6BAgQEAI#v=onepage&q=CAPACITACION%20LABORAL&f=false>
- Ríos, J., y Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: a Latin American literature review. *Comunicación: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 163–174. DOI: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Rivas, K y Rojas, C. (2020) EL NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES: ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHULUCANAS – MORROPÓN Y LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE LA PROVINCIA DE MORROPON. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura]. Obtenido de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3210/ADGGU-RIV-ROJ-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivas, K. y Rojas, C. (2020) El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Piura]. Obtenido de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3210/ADGGU-RIV-ROJ-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robles, D. (2018) Competencia y rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerrero S.A.C., Lima 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Obtenido de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3529/TESIS_%20MIRANDA%20ROBLES%20DIANA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rochabrun, R. y Blas, E. (2022). Job stress and perceived parental competence in working parents. *Journal of Psychological Research*, (26), 51-68. DOI: <https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>
- Santillán, W. y Mera, H. (2020) La capacitación como generador de valor empresarial. *Visionario Digital*, 4(3), 6-18. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v4i3.1269>
- Schwartzman, R (2000). Capacitación basada en Normas de competencia laboral. *Revista del centro de investigación*, 4(14): 87-93. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/342/34201411.pdf> [ISSN: 1405-6690]
- Smith, F. y Creck, D. (2020) Job performance from a theoretical perspective. *VA*. 7(1): 109-121. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Soler, M. (2021) Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa. [Tesis de licenciatura, Universidad de Murcia]. Obtenido de: <https://tesisenred.net/handle/10803/84063#page=1>

- Sum, F. (2017) CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE COLEGIOS PRIVADOS DEL MUNICIPIO DE SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ, SAN MARCOS. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Obtenido de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Sum-Sergio.pdf>
- Tarazona, M. (2017) Impact of training on the improvement of productivity in a lubricant plant, In Crescendo. Institucional; 8(1): 93-105. Obtenido de: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1500/1280>
- Torres, M. y Orjuela, C. (2017) CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES UN LOGRO PRODUCTIVO PARA LA EMPRESA FARMACÉUTICA LABORATORIES DE COLOMBIA. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Obtenido de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9052/tesis383.pdf?sequence=1>
- Torres, S., Cuesta, A, Piñero, P. y Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. Ingeniería Industrial, 39(2), 124-134. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000200124 [ISSN: 1815-5936].
- Valdez, N. (2021). Human talent management and labor competence in administrative workers. Revista Científica Pakamuros, 10(2), 56 - 68. DOI: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Velázquez, A. (2017) Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera. [Tesis de titulación, Universidad Autónoma de México]. Obtenido de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65174/TESIS%20YASMIN%20CARMONA-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Velesmoro, S. (2018) Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9006/Hern%C3%A1ndez_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ventura, M. (2018) Competencias laborales del personal. Administrativo y la calidad de atención al cliente en una empresa, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4601>
- Yllescas, A. (2018) Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjvpr_1vfL6AhWRGbkGHZ0bAQsQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F22138%2FYllesca_RAG.PDF%3Fsequence%3D1%26isAlloved%3Dy&usg=AOvVaw3pBH7g9Mcg0xIXoYN4PYfg
- Zacarias, H. (2020) Metodología de la investigación científica. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=WruXzQEACAAJ&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y [ISBN: 9798656825252]
- Zumaeta, J. (2018). El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia/?ref=gesr>

ANEXOS

Anexo 1. Formato para la obtención del consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023

Investigador principal: Fernandez Verme, Abraham Heiner.

Asesor: Casma Zarate, Carlos Antonio.

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

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

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **[20]** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos

permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor [**Casma Zarate. Carlos Antonio**] al correo electrónico **ccasmaz@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité de Ética de la Facultad de Ciencias Empresariales/ Escuela de Administración.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 2. Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023.


Autor/es: Fernandez Verme, Abraham Heiner.

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Carabayllo, Lima, Perú.

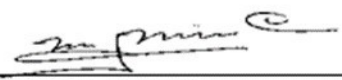
Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



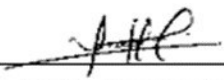
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente



Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente



Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1



Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 3. Dictamen del comité de ética en investigación

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “**Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabaylo, 2023**”, presentado por los autores (**Fernandez Verme, Abraham Heiner**), ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sr. **Fernandez Verme, Abraham Heiner**, investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto

Anexo 4. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CAPACITACIÓN	Reyes y Serrano (2018) La capacitación está ligada a la competitividad, ya que, es el factor que prepara al colaborador para afrontar retos, siendo un diferenciador propio, debido a la capacidad de poder ejercer sus funciones en pro de la empresa u organización, para ello es necesario aplicar programas de capacitación, evaluación del desempeño y control de actividades.	En cuanto a sus dimensiones, estos son: programas de capacitación, evaluación del desempeño y control de actividades, las cuales serán cuantificadas mediante la escala ordinal compuesta por cinco niveles	Programas de capacitación	Gestión	Escala de medición ordinal, Tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
				Organización	
				Conocimientos	
			Evaluación del desempeño	Objetivos	
				Eficacia	
				Eficiencia	
			Control de actividades	Rendimiento	
				Evaluación	
				Acciones correctivas	
				Resultados	
COMPETENCIA LABORAL	Alles (2007) detalló que la competencia laboral es un conjunto de valores que se le da a las competencias básicas y específicas del factor humano, siendo repotenciadas por la empresa u organización a beneficio propio (cumplimiento de metas y objetivos).	Se toma en cuenta las fuentes teorías expuestas, permitiendo categorizar a la variable en tres dimensiones: Competencias básicas, competencias específicas gerenciales y por área; las cuales serán cuantificadas mediante la escala de medición ordinal con cinco niveles de respuestas	Competencias básicas	Compromiso	Escala de medición ordinal, Tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
				Calidad del trabajo	
				Integridad	
				Innovación	
				ética	
			Competencias gerenciales	Liderazgo	
				Pensamiento estratégico	
				Desarrollo personal	
			Competencias específicas por área	Orientación al cliente	
				Iniciativa	
				Autonomía	
				Trabajo en equipo	

Anexo 5. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023																																																																	
AUTOR: Fernandez Verme, Abraham Heiner																																																																	
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																														
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la asociación entre el programa de capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023? 2. ¿Cuál es la asociación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023? 3. ¿Cuál es la asociación entre el control de actividades y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la asociación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la asociación entre el programa de capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023 2. Determinar la asociación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023. 3. Determinar la asociación entre el control de actividades y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe asociación entre la capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe asociación entre el programa de capacitación y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023. 2. Existe asociación entre la evaluación del desempeño y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023. 3. Existe asociación entre el control de actividades y la competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023. 	<p>Variable 1: CAPACITACION</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">DIMENSION</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 40%;">Escala y Valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN</td> <td style="text-align: center;">Gestión</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td rowspan="10" style="vertical-align: middle;">Escala de medición ordinal, Tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Conocimientos</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</td> <td style="text-align: center;">Objetivos</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficacia</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficiencia</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">CONTROL DE ACTIVIDADES</td> <td style="text-align: center;">Rendimiento</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Evaluación</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Acciones correctivas</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Resultados</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: COMPETENCIA LABORAL</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">COMPETENCIAS BÁSICAS</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 40%;">Escala y Valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center;">COMPETENCIAS BÁSICAS</td> <td style="text-align: center;">Compromiso</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td rowspan="10" style="vertical-align: middle;">Escala de medición ordinal, Tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Calidad del trabajo</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Integridad</td> <td style="text-align: center;">13</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Innovación</td> <td style="text-align: center;">14</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ética</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">COMPETENCIAS GERENCIALES</td> <td style="text-align: center;">Liderazgo</td> <td style="text-align: center;">16</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pensamiento estratégico</td> <td style="text-align: center;">17</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo personal</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS</td> <td style="text-align: center;">Orientación al cliente</td> <td style="text-align: center;">19</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Iniciativa</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Autonomía</td> <td style="text-align: center;">21</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> <td style="text-align: center;">22</td> </tr> </tbody> </table>		DIMENSION	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	Gestión	1	Escala de medición ordinal, Tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Organización	2	Conocimientos	3	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Objetivos	4	Eficacia	5	Eficiencia	6	CONTROL DE ACTIVIDADES	Rendimiento	7	Evaluación	8	Acciones correctivas	9	Resultados	10		COMPETENCIAS BÁSICAS	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	COMPETENCIAS BÁSICAS	Compromiso	11	Escala de medición ordinal, Tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Calidad del trabajo	12	Integridad	13	Innovación	14	ética	15	COMPETENCIAS GERENCIALES	Liderazgo	16	Pensamiento estratégico	17	Desarrollo personal	18	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS	Orientación al cliente	19	Iniciativa	20	Autonomía	21	Trabajo en equipo	22
DIMENSION	Indicadores	Ítems	Escala y Valores																																																														
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	Gestión	1	Escala de medición ordinal, Tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo																																																														
	Organización	2																																																															
	Conocimientos	3																																																															
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Objetivos	4																																																															
	Eficacia	5																																																															
	Eficiencia	6																																																															
CONTROL DE ACTIVIDADES	Rendimiento	7																																																															
	Evaluación	8																																																															
	Acciones correctivas	9																																																															
Resultados	10																																																																
COMPETENCIAS BÁSICAS	Indicadores	Ítems	Escala y Valores																																																														
COMPETENCIAS BÁSICAS	Compromiso	11	Escala de medición ordinal, Tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo																																																														
	Calidad del trabajo	12																																																															
	Integridad	13																																																															
	Innovación	14																																																															
	ética	15																																																															
COMPETENCIAS GERENCIALES	Liderazgo	16																																																															
	Pensamiento estratégico	17																																																															
	Desarrollo personal	18																																																															
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS	Orientación al cliente	19																																																															
	Iniciativa	20																																																															
	Autonomía	21																																																															
	Trabajo en equipo	22																																																															
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA																																																														
<p>Enfoque: CUANTITATIVO</p> <p>Método: HIPOTÉTICO DEDUCTIVO</p> <p>Tipo: APLICADO</p> <p>Nivel: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <p>Diseño: NO EXPERIMENTAL – CORTE TRANSVERSAL</p>	<p>Población: 384</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Muestreo: No cuenta con ningún tipo de muestreo</p> <p>Inclusión: Personal administrativo de ambos sexos</p> <p>Exclusión: Trabajadores que no forman parte de la administración de la inmobiliaria</p> <p>Unidad de análisis: Personal administrativo</p>	<p>Variable 1: Capacitación</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Competencia laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estadística descriptiva: Se hará uso de las tablas de frecuencias y los porcentajes brindados por dichas tablas para hallar el nivel en el que se encuentran las variables 2. Estadística Inferencial: Se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman además de aplicarse las pruebas de normalidad correspondientes. 																																																														

ANEXO 6. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES CAPACITACIÓN Y COMPETENCIA LABORAL

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONA ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA INMOBILIARIA

Estimado(a) cliente: El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “**Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabaylo, 2023**”, por ello solicitamos responder con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. De acuerdo con llenar el formulario SI () NO (), si usted está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados las cuales deberá marcar con una **X** de acuerdo a su criterio o lo que considera conveniente

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
(VI) Variable: Capacitación					
(D1) Dimensión 1: Programa de capacitación					
1. La empresa gestiona adecuadamente la capacitación y entrenamiento de su personal					
2. La empresa organizada sus programas de capacitación de manera clara y precisa					
3. Los trabajadores cuentan con conocimiento previos al puesto que ocuparan					
4. El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo					
(D2) Dimensión 2: Evaluación del desempeño					
5. El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo					
6. Los trabajadores logran alcanzan las metas diarias					
7. En la empresa se evalúa el rendimiento de los trabajadores de manera periódica.					
(D3) Dimensión 3: Control de actividades					
8. La empresa monitorea y evalúa el desempeño de los trabajadores					
9. La empresa realiza acciones correctivas según las ventas logradas.					
10. En la empresa se obtienen buenos resultados en márgenes de ventas ya que se controla todos los procesos.					

(V2) Variable: Competencia laboral					
(D4) Dimensión 1: Competencias básicas					
1. En la empresa los trabajadores cuentan con compromiso para realizar sus tareas diarias					
2. Los trabajadores desempeñan sus funciones con calidad.					
3. Los trabajadores actúan con integridad en situaciones difíciles					
4. Los trabajadores dan soluciones y fomentan ideas innovadoras para resolver problemas					
5. En la empresa todos los trabajadores respetan las normas y las políticas empresariales.					
(D5) Dimensión 2: Competencias gerenciales					
6. El supervisor le comunica acerca de mejoras en los procesos y la visión estratégica					
7. Los trabajadores detectan rápidamente nuevas oportunidades de mejora					
8. Se cuenta con un plan de reconocimiento y ascenso para los trabajadores más calificados.					
(D6) Dimensión 3: Competencias específicas por áreas					
9. En la empresa se designa personal para servir y escuchar las necesidades de los clientes.					
10. Los trabajadores toman la iniciativa para resolver problemas					
11. Los trabajadores cuentan con autodirección y toma de decisiones sin necesidad de recibir apoyo.					
12. En la empresa el trabajo en equipo es fundamental para que cada área logre sus metas.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 7. Resultado de fiabilidad: Coeficientes Alfa de Cronbach por variable y dimensión

Tabla 9.

Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5 [Inaceptable
[0,5; 0,6 [Pobre
[0,6; 0,7 [Débil
[0,7; 0,8 [Aceptable
[0,8; 0,9]	Considerable
[0,9; 1]	Excelente

Fuente: Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda (2018).

Tabla 10.

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		<u>N</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Autor

Tabla 11.

Alfa de Cronbach general

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,901	22

Fuente: Autor

Tabla 12.

Alfa de Cronbach por variable

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación	,789	10
Competencia laboral	,819	12

Fuente: Autor

Tabla 13.*Alfa de Cronbach por dimensión*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Programa de capacitación	,794	4
Evaluación de desempeño	,853	3
Control de actividades	,667	3
Competencias básicas	,690	5
Competencias gerenciales	,826	3
Competencias específicas por áreas	,649	4

Fuente: Autor

Tabla 14.*Alfa de Cronbach si el elemento se ha eliminado*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En la empresa se designa personal para servir y escuchar las necesidades de los clientes.	61,10	285,878	,728	,891
Los trabajadores toman la iniciativa para resolver problemas	59,70	315,567	,281	,902
Los trabajadores cuentan con autodirección y toma de decisiones sin necesidad de recibir apoyo.	60,70	300,900	,532	,897
En la empresa el trabajo en equipo es fundamental para que cada área logre sus metas.	60,40	301,600	,466	,898
La empresa gestiona adecuadamente la capacitación y entrenamiento de su personal	60,60	302,267	,512	,897
La empresa organizada sus programas de capacitación de manera clara y precisa	59,60	294,933	,704	,892
Los trabajadores cuentan con conocimientos previos al puesto que ocuparan	60,00	300,222	,541	,896

El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo	61,40	290,933	,739	,891
Los trabajadores realizan sus funciones optimizando recursos y tiempo	60,80	301,511	,628	,895
Los trabajadores logran alcanzar las metas diarias	60,40	300,267	,546	,896
En la empresa se evalúa el rendimiento de los trabajadores de manera periódica	60,90	313,656	,276	,903
La empresa monitorea y evalúa el desempeño de los trabajadores	61,40	291,822	,720	,892
La empresa realiza acciones correctivas según las ventas logradas	59,60	316,044	,370	,900
En la empresa se obtienen buenos resultados en márgenes de ventas ya que se controla todos los procesos	59,80	320,622	,157	,905
En la empresa los trabajadores cuentan con compromiso para realizar sus tareas diarias	60,10	320,767	,144	,906
Los trabajadores desempeñan sus funciones con calidad.	60,60	302,044	,488	,898
Los trabajadores actúan con integridad en situaciones difíciles	61,70	315,122	,632	,898

Los trabajadores dan soluciones y fomentan ideas innovadoras para resolver problemas	60,00	293,333	,562	,896
En la empresa todos los trabajadores respetan las normas y las políticas empresariales.	60,80	301,511	,628	,895
El supervisor le comunica acerca de mejoras en los procesos y la visión estratégica	61,40	290,933	,739	,891
Los trabajadores detectan rápidamente nuevas oportunidades de mejora	60,40	300,267	,546	,896
Se cuenta con un plan de reconocimiento y ascenso para los trabajadores más	60,00	300,222	,541	,896

calificados.

Fuente: Autor

Anexo 8. Validación de expertos

PRIMER VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: "Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023"									
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Verme, Abraham Heiner									
Apellidos y nombres del experto: Dr. Vázquez Espinoza Juan Manuel									
ASPECTO POR EVALUAR							OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
Capacitación	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	Gestión	La empresa gestiona adecuadamente la capacitación y entrenamiento de su personal	1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Organización	La empresa organiza sus programas de capacitación de manera clara y precisa		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Conocimiento	Los trabajadores cuentan con conocimiento previos al puesto que ocuparan		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Objetivos	El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo		<input checked="" type="checkbox"/>				
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Eficacia	El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Eficiencia	Los trabajadores logran alcanzan las metas diarias		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Rendimiento	En la empresa se evalúa el rendimiento de los trabajadores de manera periódica.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	CONTROL DE ACTIVIDADES	Evaluación	La empresa monitorea y evalúa el desempeño de los trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Acciones correctivas	La empresa realiza acciones correctivas según las ventas logradas.		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Resultados	En la empresa se obtienen buenos resultados en márgenes de ventas ya que se controla todos los procesos.		<input checked="" type="checkbox"/>				
Competencia laboral	COMPETENCIAS BÁSICAS	Compromiso	En la empresa los trabajadores cuentan con compromiso para realizar sus tareas diarias	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Calidad del trabajo	Los trabajadores desempeñan sus funciones con calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Integración	Los trabajadores actúan con integridad en situaciones difíciles	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Innovación	Los trabajadores dan soluciones y fomentan ideas innovadoras para resolver problemas	<input checked="" type="checkbox"/>					
	COMPETENCIAS GERENCIALES	Ética	En la empresa todos los trabajadores respetan las normas y las políticas empresariales.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Liderazgo	El supervisor le comunica acerca de mejoras en los procesos y la visión estratégica Los trabajadores detectan rápidamente nuevas oportunidades de mejora	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Pensamiento estratégico	Se cuenta con un plan de reconocimiento y ascenso para los trabajadores más calificados.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS	Desarrollo personal	El supervisor le comunica acerca de mejoras en los procesos y la visión estratégica	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Orientación al cliente	En la empresa se designa personal para servir y escuchar las necesidades de los clientes.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Iniciativa	Los trabajadores toman la iniciativa para resolver problemas	<input checked="" type="checkbox"/>					
Autonomía		Los trabajadores cuentan con autodirección y toma de decisiones sin necesidad de recibir apoyo.	<input checked="" type="checkbox"/>						
		Trabajo en equipo	En la empresa el trabajo en equipo es fundamental para que cada área logre sus metas.	<input checked="" type="checkbox"/>					
Firma del experto:			Fecha: __/__/__						

Nota: Los DIMENSIONES Y LOS INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

[Firma manuscrita]
 DR. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
 CORLAO REGIONAL 2023

SEGUNDO VALIDADOR

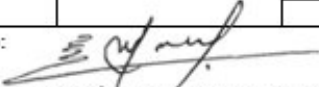
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023"									
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Verme, Abraham Heiner									
Apellidos y nombres del experto: Dr. Aliaga Correa David Fernando									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
Capacitación	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	Gestión	La empresa gestiona adecuadamente la capacitación y entrenamiento de su personal	1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	X				
		Organización	La empresa organizada sus programas de capacitación de manera clara y precisa		X				
		Conocimiento	Los trabajadores cuentan con conocimiento previos al puesto que ocuparan		X				
		Objetivos	El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo		X				
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Eficacia	El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo		X				
		Eficiencia	Los trabajadores logran alcanzan las metas diarias		X				
		Rendimiento	En la empresa se evalúa el rendimiento de los trabajadores de manera periódica.		X				
	CONTROL DE ACTIVIDADES	Evaluación	La empresa monitorea y evalúa el desempeño de los trabajadores		X				
		Acciones correctivas	La empresa realiza acciones correctivas según las ventas logradas.		X				
		Resultados	En la empresa se obtienen buenos resultados en márgenes de ventas ya que se controla todos los procesos.		X				
Competencia laboral	COMPETENCIAS BÁSICAS	Compromiso	En la empresa los trabajadores cuentan con compromiso para realizar sus tareas diarias	X					
		Calidad del trabajo	Los trabajadores desempeñan sus funciones con calidad.	X					
		Integración	Los trabajadores actúan con integridad en situaciones difíciles	X					
		Innovación	Los trabajadores dan soluciones y fomentan ideas innovadoras para resolver problemas	X					
		Ética	En la empresa todos los trabajadores respetan las normas y las políticas empresariales.	X					
	COMPETENCIAS GERENCIALES	Liderazgo	El supervisor le comunica acerca de mejoras en los procesos y la visión estratégica Los trabajadores detectan rápidamente nuevas oportunidades de mejora	X					
		Pensamiento estratégico	Se cuenta con un plan de reconocimiento y ascenso para los trabajadores más calificados.	X					
		Desarrollo personal	El supervisor le comunica acerca de mejoras en los procesos y la visión estratégica	X					
	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS	Orientación al cliente	En la empresa se designa personal para servir y escuchar las necesidades de los clientes.	X					
		Iniciativa	Los trabajadores toman la iniciativa para resolver problemas	X					
Autonomía		Los trabajadores cuentan con autodirección y toma de decisiones sin necesidad de recibir apoyo.	X						
		Trabajo en equipo	En la empresa el trabajo en equipo es fundamental para que cada área logre sus metas.	X					
Firma del experto: 			Fecha: 11/						

Nota: Los DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

TERCER VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Capacitación y competencia laboral en una empresa inmobiliaria, Carabayllo, 2023"							
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Verme, Abraham Heiner							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Capacitación	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	Gestión	La empresa gestiona adecuadamente la capacitación y entrenamiento de su personal	1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	x		
		Organización	La empresa organizada sus programas de capacitación de manera clara y precisa		x		
		Conocimiento	Los trabajadores cuentan con conocimiento previos al puesto que ocuparan		x		
		Objetivos	El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo		x		
	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Eficacia	El programa de capacitación ayuda a cumplir con los objetivos en un menor tiempo		x		
		Eficiencia	Los trabajadores logran alcanzan las metas diarias		x		
		Rendimiento	En la empresa se evalúa el rendimiento de los trabajadores de manera periódica.		x		
	CONTROL DE ACTIVIDADES	Evaluación	La empresa monitorea y evalúa el desempeño de los trabajadores		x		
		Acciones correctivas	La empresa realiza acciones correctivas según las ventas logradas.		x		
		Resultados	En la empresa se obtienen buenos resultados en márgenes de ventas ya que se controla todos los procesos.		x		
Competencia laboral	COMPETENCIAS BASICAS	Compromiso	En la empresa los trabajadores cuentan con compromiso para realizar sus tareas diarias	x			
		Calidad del trabajo	Los trabajadores desempeñan sus funciones con calidad.	x			
		Integración	Los trabajadores actúan con integridad en situaciones difíciles	x			
		Innovación	Los trabajadores dan soluciones y fomentan ideas innovadoras para resolver problemas	x			
		Etica	En la empresa todos los trabajadores respetan las normas y las políticas empresariales.	x			
	COMPETENCIAS GERENCIALES	Liderazgo	El supervisor le comunica acerca de mejoras en los procesos y la visión estratégica Los trabajadores detectan rápidamente nuevas oportunidades de mejora	x			
		Pensamiento estratégico	Se cuenta con un plan de reconocimiento y ascenso para los trabajadores más calificados.	x			
		Desarrollo personal	El supervisor le comunica acerca de mejoras en los procesos y la visión estratégica	x			
	COMPETENCIAS ESPECIFICAS POR AREAS	Orientación al cliente	En la empresa se designa personal para servir y escuchar las necesidades de los clientes.	x			
		Iniciativa	Los trabajadores toman la iniciativa para resolver problemas	x			
		Autonomía	Los trabajadores cuentan con autodirección y toma de decisiones sin necesidad de recibir apoyo.	x			
		Trabajo en equipo	En la empresa el trabajo en equipo es fundamental para que cada área logre sus metas.	x			
Firma del experto: 			Fecha 02/11/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

. Anexo 9. Cálculo muestral

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 110

Tamaño de muestra: 86

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo 10. Resultado del Turnitin

Tabla 15.

Escala de coeficiente de correlación

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
	+ 0.51 a + 0.75 Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.97	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.98 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & Fernández 2014

Nivel de significancia

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Valor significativo:

Sig.=p