



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las  
competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Chavez Deza, Maria Luisa (orcid.org/0000-0002-1099-9474)

**ASESOR:**

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente tesis a mi madre Ety Deza Silva, a mi padre Carlos Chávez Medina y a mi hermana Karla Chávez Deza quienes caminaron junto a mí en esta nueva etapa, siendo mi fortaleza, apoyo e inspiración a mejorar y cumplir mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por brindarme la voluntad y salud para desarrollar el presente trabajo.

A mi asesor el Dr. Moisés F. Álvarez Torres y mi Co asesor el MG. Jonathan M. Hernández Castañeda, por brindarme su apoyo para realizar la maestría y guiar mis pasos en este proceso de investigación.

A José Siesquén Vértiz por sus palabras de apoyo y confianza durante todo este camino a la realización de la presente tesis.

A Betsy Julca Santacruz, por su constante motivación, gracias a ella di el primer paso y hoy finalmente concluyo una nueva etapa profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC

TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023", cuyo autor es CHAVEZ DEZA MARIA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY <b>DNI:</b> 17609827 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2268-4082	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 30- 07-2023 22:04:15

Código documento Trilce: TRI – 0614545



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAVEZ DEZA MARIA LUISA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ DEZA MARIA LUISA <b>DNI:</b> 70271150 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1099-9474	Firmado electrónicamente por: MARICHA VEZ el 24-07- 2023 18:22:19

Código documento Trilce: INV - 1267804

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA AUTORA.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización: .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos: .....	18
3.7. Aspectos éticos:.....	18
IV.RESULTADOS .....	19
V.DISCUSIÓN .....	25
VI.CONCLUSIONES.....	31
VII.RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	1
ANEXOS .....	8

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Valor Porcentual de la gestión de capacitación .....	19
<b>Tabla 2.</b> Prueba De Normalidad de Shapiro- Wilk .....	21
<b>Tabla 3.</b> Interpretacion de coeficiente de correlacion.....	22
<b>Tabla 4.</b> Relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales.....	22
<b>Tabla 5.</b> Relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales.....	23
<b>Tabla 6.</b> Relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales.....	23
<b>Tabla 7.</b> Relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales.....	24

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Esquema de diseño de investigación .....	13
<b>Figura 2.</b> Diagrama de barras de la variable gestión de capacitación. ....	19



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, transversal, correlacional. La población de estudio comprende de 32 trabajadores de una Municipalidad Distrital, debido al tamaño de la población para la muestra se trabajó con la misma cantidad de trabajadores. La técnica de recolección de datos utilizada para el estudio fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario, el cual está elaborado en escala tipo Likert y cuenta con 15 ítems para la variable gestión de capacitación, mientras que la variable desarrollo de competencias laborales cuenta con 18 ítems.

Los resultados muestran que 68.8% de los encuestados consideran que la gestión de capacitación se encuentra en un nivel regular; mientras que, el desarrollo de las competencias laborales muestra un valor regular en 40.63% de los encuestados. Como conclusión general observamos que la variable independiente tiene una relación positiva alta (Rho de Pearson = 0,711) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ) con la variable dependiente.

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

## ABSTRACT

The present research work was carried out with the purpose of determining the relationship between training management and the development of labor competencies in a District Municipality, 2023. The methodology that was applied was of a quantitative approach, of a basic type, of a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The study population comprises 32 workers from a District Municipality, due to the size of the population for the sample, we work with the same number of workers. The data collection technique used for the study was the survey and the data collection instrument is the questionnaire, which is prepared on a Likert-type scale and has 15 items for the training management variable, while the labor skills development variable has 18 items.

The results show that 68.8% of those surveyed consider that training management is at a regular level; while, the development of labor competencies shows a regular value in 40.63% of the respondents. As a general conclusion, we observe that the independent variable has a high positive relationship (Pearson's  $Rho = 0.711$ ) and significance ( $p = 0.000 < 0.05$ ) with the dependent variable.

**Keywords:** management, training, development, job skills.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Con el transcurso del tiempo, nuevas metodologías han avanzado en varios campos de trabajo, como la tecnología, la ciencia, el marketing, etc., como resultado de la globalización. De hecho, las naciones del mundo están cambiando constantemente en un esfuerzo por desarrollarse para satisfacer las demandas del mercado global.

El Perú, no es ajeno a esta realidad y, los profesionales que laboran dentro del sector público y privado se ven envueltos en una constante competencia, ya sea por conseguir un puesto de trabajo o ascender en el área que se encuentren, lo cual es positivo ya que genera una constante necesidad búsqueda de aprendizaje.

Para trabajar dentro del sector público se requieren de ciertos conocimientos técnicos y habilidades blandas, las cuales varían dependiendo del área y el cargo al que se aspire; no obstante, la gestión de capacitación tiene como meta proporcionar las herramientas adecuadas para el correcto desempeño de los trabajadores. Es de gran importancia al momento de contratar un trabajador (o postular a un trabajo) evaluar el perfil que posee para saber si cumple con lo requerido por la entidad. Sin embargo, una vez dentro de una organización, todos los trabajadores deberían ser inducidos al estudio de nuevas metodologías de trabajo para cada puesto laboral, de esta manera se beneficiaría el recurso humano y por ende la organización donde laboran.

Por consiguiente, el presente estudio se enfoca en una Municipalidad Distrital donde se llevan a cabo diversos trámites de gobierno con el objetivo de satisfacer la necesidad de la población en las distintas áreas, entre otros temas que requieren la participación de la organización. Con respecto a lo mencionado, es de suma importancia que todas las áreas dentro del municipio cuenten con amplios conocimientos en sus respectivos campos con la ayuda de nuevas tecnologías, técnicas y metodologías, con la finalidad de avalar la eficiencia y eficacia de la organización. No obstante, no todas las organizaciones cuentan con un plan correctamente elaborado, por lo que, los trabajadores en múltiples ocasiones se ven obligados a buscar otras oportunidades de formación. Esto no es

necesariamente malo, pero como organización debemos esforzarnos por mejorar continuamente en el lugar de trabajo.

Por todo lo antes mencionado, se estableció como problema general la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023?

Así también, se plantearon como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023?; ¿Cuál es la relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023? y ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023?

Por otro lado, una investigación debe estar justificada para demostrar la utilidad del estudio. En consecuencia, la presente investigación se justifica teóricamente, ya que con la realización del estudio sobre la gestión de la capacitación para el desarrollo de las competencias laborales se podrá descubrir de manera directa los problemas que conlleva la falta preparación dentro del centro de labores en base a estudios previos. Además, el presente proyecto podrá ser utilizado como base teórica de futuros estudios respecto al tema. De igual forma existe una justificación practica ya que al desarrollar las competencias laborales mediante capacitaciones beneficiará de manera directa la mejora continua de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, por lo que se podrá brindar mejor servicio a los pobladores del distrito quienes serían los beneficiarios indirectos, lo que contribuirá a cumplir los objetivos estratégicos institucionales. Asimismo, se justifica metodológicamente debido al contraste que se realizó entre la hipótesis planteada y la información obtenida a través de un enfoque cuantitativo, a través de instrumentos recolectores de datos reales y fiables que servirán como referente para investigaciones futuras.

De acuerdo a la realidad problemática expuesta se propuso como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023.

Dentro de los objetivos específicos tenemos: determinar relación que existe entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023; determinar la relación que existe entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023 y determinar la relación que existe entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023.

Luego de ello se planteó como hipótesis general que existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023 y, como hipótesis específicas: existe relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023; existe relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023 y existe relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se seleccionaron estudios previos; según revisión, que sirven de base para la investigación. Asimismo, están relacionados a los objetivos de estudio.

Dentro de los antecedentes locales tenemos la investigación de Monzón (2017), busca identificar cómo afecta la capacidad administrativa a la productividad de la mano de obra. En el proyecto se desarrolló un diseño descriptivo-explicativo. Se determinó que existe una correlación entre los factores de capacidad y el rendimiento laboral, lo que quedó demostrado en el estudio. En consecuencia, se aconsejó que la capacidad utilizada se incluyera en las normas de la organización. Se reconoce que es crucial elegir una representación que refleje fielmente a la población, en este caso, favoreciendo a los trabajadores que están empleados por la organización de forma permanente.

También podemos encontrar estudios previos a la investigación a nivel nacional, como la investigación de Ramos (2022) sobre la relación entre la formación profesional y el desarrollo de competencias en un centro Municipal Provincial. Los resultados del estudio demuestran el valor que posee desarrollar conocimientos y habilidades en el trabajo; los datos muestran una relación entre las variables con una correlación Rho de Spearman=0,793 y un nivel de significación de 0,000, lo que nos ayuda a comprender cómo la mejora de la productividad y la calidad de una organización a través de una formación eficaz puede aumentar los conocimientos, las habilidades y la moral de los empleados.

Cotrina (2019) identificó la relación entre la capacidad de los trabajadores de la unidad de gestión educativa cercana y su rendimiento en el trabajo. Llegaron a la conclusión de la existencia de una relación entre el nivel de capacidad y el desempeño laboral con un valor de  $r=0,748^{**}$  y una significancia de 0,000. Además, constataron que la percepción del nivel de cualificación en las encuestas oscila entre una mediana del 55,8% y un nivel muy bajo del 3,8%. Según los resultados de las encuestas, el nivel de rendimiento laboral oscila entre el 69,23% de media, el 13,46% por debajo de la media, el 11,54% por encima de la media y el 5,77% por encima de la media. La ventaja es que, tras completar la formación en

conocimientos generales, trabajo en equipo, comunicación asertiva y otras áreas, el rendimiento de la mano de obra mejora notablemente.

Rupay (2019) El objetivo del estudio es establecer una conexión entre el rendimiento laboral de los empleados y su nivel de cualificación. Tras examinar los datos, los autores llegaron a concluir en la existencia de una correlación positiva fuerte el rendimiento de los empleados y la capacidad del personal. Con la ayuda de este estudio, podemos afirmar que es necesario investigar más en varios campos relacionados con el empleo para incrementar la producción de los empleados y de las empresas.

El estudio de Saavedra (2019) nos menciona la relación de la capacidad de formación y la mejora de competencias profesionales. Las conclusiones del estudio indican que la gestión eficaz de la formación influye positivamente en el grado de competencia profesional del personal de un centro de salud. Los encuestados creen que el nivel de la variable n1 es moderado con un 62,50%, mientras que los encuestados creen que el nivel de la variable n2 también es moderado con un 62,25%. Ambas variables tienen un Rho de 0,69 y un nivel de significación de 0,000.

Por otro lado, Villafane (2018) Se realizó un estudio para examinar la relación entre las estrategias de gestión del talento de los empleados y las estrategias de formación. Tras realizar su investigación, llegaron a la conclusión de que la gestión del talento humano está directamente correlacionada con la capacidad, lo que significa que una mejor capacidad conduce a una mejor gestión del talento humano. Cuando se habla de talento humano, se quiere decir que las competencias generales mejoran gracias a una buena gestión de las capacidades, que no sólo permite desarrollar las competencias técnicas, sino también ampliar los conocimientos y los métodos de trabajo.

Ramos et al (2018) como objetivo de estudio demostraron el nivel de formación impartido a los especialistas del centro de llamadas de EsSalud en relación con la práctica de la venta de contratos en línea en Huancavelica, Perú. Dado que tienen un impacto significativo en la efectividad de los servicios en línea en Huancavelica, Perú, se asume que las sesiones de capacitación para los

empleados del Call Center de EsSalud son cruciales para incrementar tanto la efectividad como la productividad en el trabajo realizado.

Epiquén et al. (2018). El objetivo del estudio fue determinar los efectos de impartir formación en gestión universitaria al personal de una universidad sobre el desarrollo de competencias profesionales. La investigación llegó a la conclusión de que brindar oportunidades de desarrollo profesional en el marco de la gestión colegiada tiene un efecto positivo en el logro de los objetivos planteados en términos de competencias laborales. Esto permite ver cómo la gestión de las capacidades beneficia a las numerosas organizaciones en las que se utiliza, como esta universidad, y sugiere que debería interiorizarse en más organizaciones públicas.

Papa (2016) Para determinar si existe una relación entre la gestión de la capacidad de formación y el rendimiento de los trabajadores de una red sanitaria, se llevó a cabo una investigación. De modo que podemos examinar cómo recibir una buena formación permite a los empleados de la red sanitaria trabajar con mayor eficacia desde su perspectiva.

Dado que la formación adecuada y el desarrollo de capacidades son importantes para el funcionamiento eficiente de las organizaciones en las que se buscan profesionales que se adapten a las nuevas tecnologías y estrategias de acuerdo con el puesto que ocupan, el proceso de formación debe proceder de acuerdo con determinados parámetros, Cionza et al. (2019). En este sentido, el objetivo principal es desarrollar habilidades y competencias de liderazgo que permitan el crecimiento sostenible de las organizaciones, Labrador et al. (2019).

En el nivel de internacional se revisó el estudio realizado por Torres et al. (2022), donde afirman que se centraron en las competencias relacionadas con la educación, el desarrollo profesional y el desempeño laboral. Los resultados del estudio revelaron la importancia de realizar acciones preparatorias que ayuden en la adecuada ejecución de los procesos de trabajo. Para garantizar que los empleados puedan completar con éxito los resultados previstos de la formación, estas acciones deben centrarse adecuadamente en el desarrollo de nuevas habilidades o técnicas. La formación también debe centrarse adecuadamente en



los temas de mayor importancia en función del área de responsabilidad del personal.

Asimismo, Argothy y Gonzales (2019) nos dicen que los empleados de una empresa son pilar en el cumplimiento de los objetivos, referente a esto Delgado et al. (2021) mencionan que uno de los objetivos de su investigación fue medir el nivel de apreciación del recurso humano en una empresa típica colombiana. Los datos se obtuvieron aplicando un instrumento a 138 empresas. Según los resultados, el 92% de la empresa promedio emplea personas con títulos profesionales en cargos directivos, y el 74% de las empresas fomenta el trabajo en equipo para mejorar habilidades como la destreza y otros atributos. Como conclusión, señalan que la empresa media estudiada satisface las capacidades necesarias que permiten la mejora profesional empresarial.

Tikhonov (2020) señala que los empleados de muchos campos profesionales se enfrentan a la necesidad de formación continua para mantener sus cualificaciones profesionales y hacer frente a las tareas de nueva creación en el trabajo. Las empresas se ven obligadas a adaptarse a las exigencias de los tiempos y reformular sus sistemas de formación corporativa. Como consecuencia de los avances tecnológicos, las organizaciones se encuentran en la obligación de invertir en la formación corporativa. También se les exige que presten más atención a cuestiones específicas como la reforma de los procesos de formación y reciclaje del personal.

Al respecto Coste et al. (2019) realizó una investigación para identificar cuáles eran las competencias en el trabajo generales de los empleados de un banco. Como conclusión encontraron que dicho banco tiene bien desarrolladas las capacidades generales, mostrando así gran compromiso, innovación, trabajo en equipo entre otros lo que contribuye a mejorar el desarrollo del banco.

Negrón et al (2020) menciona que tuvo como objetivo de estudio identificar los costes ocultos y los problemas funcionales de la gestión basada en la competencia. El proceso en tres pasos se demuestra mediante un estudio de caso realizado en un hotel del corazón de La Habana Vieja. Es habitual el uso de métodos teóricos, el razonamiento inductivo y la deducción. Además, se revisan los

tres niveles de competencia y se sugieren indicadores de control, lo que permite concluir que es necesario gestionar eficazmente los costes ocultos para proyectar con mayor objetividad las competencias laborales.

Por otro lado, Salgado et al (2017) menciona que su estudio buscaba información del proceso de formación profesional a través de capacitaciones, esto lo realizó comparando técnicas con autores relacionados al tema, ello le permitió organizar la información en niveles, los cuales son: organización, aprendizaje y la permanencia del estudio.

De acuerdo a Ibrahim et al. (2019) se propusieron realizar una investigación sobre el impacto de la metodología de adquisición y formación de habilidades blandas en el entorno laboral de un grupo específico de trabajadores. La conclusión del estudio es que existe una relación entre la adquisición de competencias blandas y la metodología de formación, lo que indica una tendencia significativa hacia el rendimiento laboral. La contribución del presente estudio está relacionada con la adquisición de competencias blandas que complementan las competencias técnicas y permiten mejorar el rendimiento laboral.

Dash y Pati (2018) Mencionan que las técnicas de gestión de recursos humanos están teniendo un impacto significativo en las industrias de alta rentabilidad que se centran en la expansión. En este sentido, el desarrollo de los recursos humanos es un proceso continuo que ayuda a la creación de los sistemas necesarios para el establecimiento de un medio laboral estable y que tenga el compromiso de sus trabajadores.

Buendía et al. (2018) realizó una investigación enfocada en la formación de una facultad de educación que fomenta el desarrollo de competencias en el ámbito de estudio, lo que busca es que se ponga en la práctica pedagógica. Así también, El estudio de Santos et al. (2018) pretende compartir con un amplio público la experiencia de la Universidad de Camagüey en relación con la preparación permanente de los docentes ambientales del cuarto nivel, donde las competencias laborales son vistas como sus respectivas formas tangibles de expresión y el desempeño se considera tanto un objetivo como un subproducto del proceso. Cinco competencias específicas se detallan a partir de la identificación de los

requerimientos primarios de la profesión, y su desarrollo se ha visto como un ejemplo de las acciones de formación.

En el estudio realizado por Yamashita et al. (2018) nos dice que una estrategia realista para mejorar las perspectivas de empleo de los trabajadores de más edad en una época de rápidos cambios tecnológicos y económicos es seguir invirtiendo en capital humano mediante el desarrollo de competencias. El principal indicador de competencias utilizado en este estudio fue el predominio de la comprensión lectora y la capacidad de escritura. Los resultados del análisis estadístico fueron estadísticamente significativos.

Según Ortega et al. (2017) menciona que las competencias laborales comprenden de habilidades para efectuar de forma asertiva las tareas que nos encomiendan en el centro laboral, de acuerdo a Stare y Maja (2018) el objetivo de su estudio era conocer cómo perciben los empleadores del sector las distintas competencias adquiridas a través de la enseñanza superior. En 2015 se completó la investigación con 343 participantes. Se obtuvo como resultado que había relación entre las competencias dictadas por las universidades y las que se solicitaban en los puestos laborales.

En la investigación de MacVarish et al. (2018) nos dice que, en diferentes áreas de trabajo, en este caso en el área de salud donde se centra su estudio, es de gran importancia la formación profesional por lo que imparten también sesiones de seminarios de manera virtual y también presencial. Luego de ello se realizan debates sobre los temas impartidos, lo que permite que se ahonde en las sesiones y el conocimiento sea mejor recibido por los participantes de dichas capacitaciones.

Asimismo, Eyisi (2016) se centra en investigar en el nivel educativo, para conocer de qué manera la enseñanza y los procesos que se realizan al interior de las instituciones se pueden aplicar en las entidades públicas y privadas para capacitar a los trabajadores y mejorar su eficiencia en el trabajo.

Álvarez et al. (2017) mencionan que, el objetivo fue medir la huella de la capacitación con relación en la productividad laboral de las empresas de Chile. Concluyeron que no había un efecto positivo, sin embargo, esto se justificaba en la mala ejecución de la capacitación. Se tomó como aporte esta información para

tener en cuenta que las capacitaciones deben ser realizadas de manera adecuada para que puedan ser aprovechadas por los trabajadores en sus áreas respectivas.

Según Haruna y Marthandan (2017) tenía como objetivo determinar cómo afectaban al sector servicios las competencias básicas dentro de los límites del lugar de trabajo. Su investigación fue transversal e incluyó datos de 312 empleados del sector servicios de las pymes. Tras la conclusión de que las competencias esenciales influyen positivamente en el compromiso en el lugar de trabajo, se aconseja proseguir la investigación, ya que puede añadir apoyo a los resultados ya obtenidos. La investigación permite comprender que los empleados están más comprometidos con la consecución de los objetivos profesionales cuando las competencias fundamentales se desarrollan correctamente y en consonancia con los objetivos declarados de las organizaciones.

Gonzales (2017) presentó como su objetivo principal el realizar una propuesta de formación para una empresa de construcción que mejore el rendimiento de los empleados. Se utilizaron metodologías de investigación mixtas, como la cualitativa y la cuantitativa. La conclusión de que las actividades de formación que se estaban llevando a cabo no habían sido planificadas ni evaluadas para valorar su influencia en la empresa llevó a justificar la realización de la formación para potenciar el desarrollo de la empresa. La contribución de este proyecto es que la gestión de las formaciones debe ser clara y concisa, y por eso es importante buscar profesionales cualificados que tengan amplios conocimientos de la materia que se trata en las formaciones de los trabajadores, para que sea una capacitación de provecho.

De acuerdo a lo mencionado por Parra y Rodríguez (2016), cuyo objetivo fue realizar una revisión de la capacitación y su impacto en la calidad dentro de cualquier organización, por lo que se estudiaron diversos antecedentes relacionados con el tema de investigación para conceptualizar adecuadamente la capacitación como base de la calidad en el crecimiento de las organizaciones. Llegaron a la conclusión de que la capacidad es el elemento clave en el desarrollo de la calidad del conocimiento. El presente artículo de investigación nos brinda la oportunidad de debatir más información sobre los procedimientos de desarrollo

profesional a los que uno debe adherirse para mejorar sus capacidades y conocimientos.

Salas y Diaz (2016) Se han establecido las bases teóricas y metodológicas para evaluar las capacidades profesionales del médico especialista en el contexto. Se trata de evaluar las condiciones de trabajo y de vida necesarias para un buen desempeño junto a los numerosos factores competitivos. Además, se debería evaluar por completo las funciones que desempeña este profesional en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta que se deben identificar con anterioridad las evidencias de cada una de las competencias que conforman cada competencia profesional.

Oke (2015) Toda organización humana se basa en un adecuado manejo de los recursos humanos. Por lo tanto, la administración eficiente de la mano de obra de una organización es esencial para su éxito. Para asegurar la continuidad y estabilidad de una entidad, la gestión de las personas exige puntualidad y dinamismo. Por lo tanto, una gestión eficaz de los recursos humanos es esencial para el desarrollo organizativo en todo momento. Este ensayo aborda la importancia de la gestión de los recursos humanos para las organizaciones utilizando fuentes secundarias. El documento se centra en cómo el enfoque de la gestión humana de una organización afecta a su supervivencia o no.

De acuerdo a lo mencionado por Abebe y Woldhanna (2013) indica que realizo su investigación en docentes para tener conocimiento de la importancia de la capacitación y experiencia requerida para una buena educación. Como conclusión se encuentra que es muy complicado pedir acceso a educación de calidad sin gestionar correctamente la forma de capacitación que reciben los docentes que laboran en la entidad, ya que es necesario que el servicio de educación este bien dirigido por profesionales capacitados.

Rodríguez et al. (2004) Nos dice que el componente operativo de la competencia en el lugar de trabajo, vincula las capacidades individuales y grupales de creación de valor a los procesos de trabajo, ofreciendo un nuevo enfoque para elevar el rendimiento individual y organizativo. Sin duda, éste es el objetivo del Sistema de Gestión por Competencias; el desarrollo de este enfoque ha permitido

formular numerosas y diversas definiciones, clasificaciones y correlaciones en su investigación.

Es por ello que se estableció la necesidad de analizar las teorías que nos aporten los conocimientos básicos. De acuerdo con la teoría "Y" de McGregor (1974) nos dice que siempre que los empleados de una organización tengan interés en aprender y mejorar, la organización donde laboren debe capacitar al personal para que alcance estos objetivos. Asimismo, la teoría McClelland (1973) muestra que las competencias dentro del área laboral se enfocan en competencias generales y distintivas, mismas que son vistas a través de exámenes y referencias.

Finalmente, tenemos el marco legal para la gestión de la capacitación y las competencias laborales, el cual está señalado en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-SERVIR-PE del 13 de agosto de 2016, que aprueba la Directiva sobre "Normas para la Gestión de los Procesos de Capacitación en las Entidades Públicas". En virtud de esta Directiva, todas las entidades públicas están sujetas al cumplimiento de lo mencionado en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

### III. METODOLOGÍA

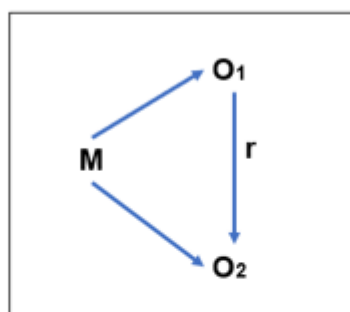
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Según la naturaleza de la investigación, es de tipo básico. Según Relat (2010) se caracteriza por estudiar el marco teórico con el objetivo de aumentar los conocimientos científicos existentes sin realizar un contraste práctico.

**3.1.2. Diseño de investigación:** El presente estudio es de enfoque cuantitativo, con respecto al diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional. Se dice que es no experimental debido a que no se realizó ningún tipo de manipulación a las variables. Según Thompson (2007) es transversal ya que se realizó un registro de observaciones en un solo periodo de tiempo y correlacional ya que se busca la predicción y explicación de la relación entre las variables de una investigación de acuerdo a lo que señala Seeram (2019).

**Figura 1.**

*Esquema de diseño de investigación*



Donde

M : Muestra

O1 : Medición de variable de gestión de capacitación

O2 : Medición de la variable desarrollo de competencias laborales

r : Relación de variables

### 3.2. Variables y operacionalización:

El estudio presenta las siguientes variables, las cuales se encuentran divididas en:

#### **Variable Independiente: Gestión de Capacitación**

- **Definición conceptual.** Según López (2011), el proceso de gestión de la capacidad implica adquirir conocimientos, habilidades y otros atributos que los empleados deben implementar a cada puesto laboral en organizaciones públicas o privadas. De este modo, los empleados pueden realizar las tareas con mayor eficacia a la hora de prestar un servicio. Por otro lado (Guiñazú, 2004) afirma que los procesos implicados en la gestión de la capacidad son necesarios para llevar a cabo lecciones o aprendizajes en diversos ámbitos.
- **Definición operacional:** Para realizar la medición de la variable independiente Gestión de la Capacitación, fue aplicado un cuestionario de 15 ítems repartidos entre las dimensiones: Planificación, ejecución, evaluación, asimismo se establecieron tres niveles: eficiente, regular y deficiente.
- **Indicadores:** los indicadores establecidos para la variable independiente son: identificación de necesidades, proceso de capacitación e impacto de aprendizaje.
- **Escala de medición:** la escala de medición es ordinal.

#### **Variable dependiente: Desarrollo de las competencias laborales**

- **Definición conceptual:** Es posible definir un conjunto de características compartidas por los empleados de una organización como su capacidad para utilizar eficazmente los conocimientos y habilidades necesarios para realizar las tareas asignadas a cada puesto de trabajo. (Hidalgo, 2004).



De acuerdo a Rodríguez (2004) Se nos dice que las competencias profesionales son rasgos que demuestran conocimientos, habilidades y aplomo que cada trabajador debería haber desarrollado. Para conseguirlo, es esencial seguir un tratamiento que permita materializar los resultados previstos.

Otro concepto es mencionado por Escobar (2005) que nos menciona que reforzar las capacidades laborales sirven de modo que las organizaciones puedan competir con mayor eficacia. La gestión de los recursos humanos debe hacerse de tal manera que las competencias laborales permitan a los empleados alcanzar su pleno potencial. Celis (2017).

- **Definición operacional:** Para realizar la medición de la variable dependiente, se utilizó un cuestionario con 18 ítems distribuidos entre sus dimensiones: competencias funcionales y competencias técnicas y tres niveles: eficiente, regular y deficiente.
- **Indicadores:** Los indicadores establecidos para la variable dependiente en cuanto a la dimensión de competencias funcionales son: compromiso, innovación y responsabilidad social; para la dimensión de competencias técnicas se tiene como indicadores a la eficiencia y eficacia técnica.
- **Escala de medición:** La escala de medición es ordinal.

Ver (Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables)

### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

- 3.3.1. Población:** La población es un grupo de personas u objetos a los que se van a estudiar para conocer algo según la investigación que se realice López (2004), es por ello que el presente estudio comprende de los 32 los trabajadores técnico-administrativo de una Municipalidad Distrital.

- **Criterios de Inclusión:** Para el presente estudio la población será todo el personal técnico - administrativo de una Municipalidad Distrital, en total 32 trabajadores en distintos regímenes laborales.
- **Criterios de exclusión:** Personal técnico-administrativo que este incluido dentro del grupo de personal en periodo de prueba.

**3.3.2. Muestra:** Hernández et al (2017) nos informa de que la muestra es un subconjunto de la población, lo que permite obtener datos representativos. No obstante, el tamaño de la población es reducido, por lo que se trabajó con una población censal, todo el personal técnico- administrativo de una Municipalidad Distrital conformada por 32 trabajadores.

**3.3.3. Muestreo:** En el presente estudio no presenta muestreo, debido a que la muestra coincide con la población.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Personal técnico-administrativo que labora en una Municipalidad Distrital, 2023.

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

Según Mendoza y Ávila (2020) la metodología y los instrumentos de recogida de datos son el conjunto de componentes que nos permiten llevar a cabo el método, revisando y convirtiendo los datos de la investigación con el fin de examinar la información del estudio que necesitamos para extraer conclusiones en apoyo de nuestra hipótesis. Asimismo, la herramienta utilizada para llevar a cabo el estudio es el instrumento.

Como menciona Romo (1998) las entrevistas se utilizan con frecuencia para conocer cómo se realizan las demostraciones de los estudios y llegar a conclusiones basadas en los resultados. Por ello, la técnica utilizada en este estudio fue la entrevista.

Según Arribas (2004) el instrumento de evaluación puede ser un cuestionario, el cual se elabora permitiendo cuantificar los datos recogidos

para el estudio. En consecuencia, para el presente proyecto de investigación se empleó dos cuestionarios elaborados en escala Likert para cada variable, y un cuestionario con 15 ítems distribuidos en sus tres dimensiones, lo que arroja 5 ítems por dimensión. (Ver Anexo 2: Cuestionario: “Gestión de Capacitación”).

De forma similar, se utilizaron 18 ítems en el cuestionario para el desarrollo de las competencias profesionales, con 9 ítems aplicados a cada una de las dos dimensiones. (Ver Anexo 3: Cuestionario: “Desarrollo de las Competencias laborales”).

El instrumento de recolección de datos no se puede considerar valido si no muestra adecuadamente la información a través de los ítems planteados Prieto y Delgado (2010). De esta manera la validación del instrumento presentado para el estudio será evaluado a juicio de expertos, los cuales examinaron el documento y verificaron que cumpla con los criterios que permitan el correcto estudio de las variables (Ver Anexo 5,6 y 7: “Matriz de evaluación por juicio de expertos”)

Un instrumento no puede ser utilizado si no demuestra la credibilidad que dice tener, según Abarza (2019). Debido a que en el presente estudio se aplicó la prueba Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad, se administró esta prueba a 15 empleados de la entidad a través de una prueba piloto con el fin de obtener un valor para la variable gestión de la capacidad y la variable desarrollo de competencias laborales (Ver Anexo 8: “Confiabilidad”)

### **3.5. Procedimientos**

Para la realizar la recolección de información en una Municipalidad Distrital se solicitó permiso interno por parte de la entidad para realizar la investigación, informando que la realización de la misma será anónima, tanto de los participantes como de la entidad. Asimismo, se consultó al personal de recursos humanos la lista de trabajadores que se encuentran fuera de periodo de prueba. De esta manera se compartió el link de enlace a las encuestas realizado a través de una plataforma virtual Google Drive,

en el cual se informó a los trabajadores sobre los objetivos del estudio y se les motivó a participar de los cuestionarios. Por último, se procesaron los datos en el software SPSS 25 del cual se obtuvieron los resultados que permitieron organizar la información en tablas y gráficos estadísticos.

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

Huberman (2000) señala que, para realizar un buen análisis de datos, es vital organizar la información para tener una visión más clara y llegar a comprender los datos obtenidos. En el presente estudio se utilizaron estadísticas descriptivas organizadas en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. El análisis inferencial se utilizó para realizar el contraste de la hipótesis; de este modo, se puede medir la relación entre los factores del proyecto y los resultados. La prueba de normalidad permitió determinar qué prueba estadística debía utilizarse en el análisis inferencial. Así se llegó a la conclusión de que la población es normal, por lo que se empleó la prueba estadística de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos:**

En la presente investigación se respetaron los valores y la ética profesional, asimismo la identidad de los participantes y la Municipalidad Distrital son anónimos, siendo los datos obtenidos a través de la investigación utilizados solo con fines de estudio. Por otro lado, la información plasmada de otros autores está debidamente citada y referenciada de acuerdo a la normativa APA, puesto que se ha respetado los derechos de autor.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de la variable de Estudio.

**Variable Independiente: Gestión de Capacitación.**

**Variable Independiente: Gestión de Capacitación.**

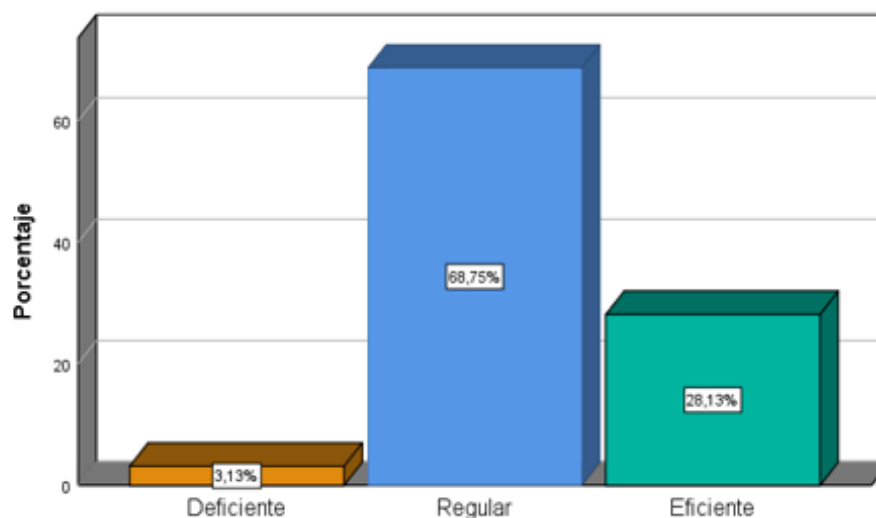
**Tabla 1.**

*Valor Porcentual de la gestión de capacitación.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	3.1
	Regular	22	68.8
	Eficiente	9	28.1
	Total	32	100.0

**Figura 2.**

*Diagrama de barras de la variable gestión de capacitación.*



De acuerdo a la información obtenida y procesada podemos decir que el 3.13% de las personas encuestada (1 trabajador) perciben la gestión de la capacitación como deficiente, Asimismo, el 68.75% de los encuestados (22 trabajadores) perciben la gestión de capacitación regular, mientras que el 28.13% de la muestra de estudio (9 trabajadores) consideran que tiene en un nivel eficiente.

### **Dimensión N°01: Planificación de la Capacitación**

En relación con la tabla y el gráfico anteriores, se observa que el 71,88% de los encuestados (23 empleados) cree que la planificación de la capacidad del distrito municipal es regular, mientras que el 28,13% (9 empleados) cree que tiene en un nivel eficiente. (Ver Anexo 11: “Resultados de las dimensiones de estudio”)

### **Dimensión N°02: Ejecución de la Capacitación**

Según la tabla y el gráfico anteriores, sólo el 3,13% de los encuestados (1 empleado) cree que la ejecución de la capacitación en el distrito es insuficiente, mientras que el 59,38% (19 empleados) cree que funciona a un nivel regular y el 37,50% (12 empleados) cree que funciona de manera eficiente. (Ver Anexo 11: “Resultados de las dimensiones de estudio”)

### **Dimensión N°03: Evaluación de la Capacitación**

En relación con el gráfico y la tabla, se observa que el 3,13% de los encuestados (1 empleado) cree que la evaluación de la capacitación a nivel de distrito en un municipio es deficiente mientras que el 75,00% (24 empleados) cree que está a un nivel regular y el 21,88% (7 empleados) cree que es eficiente. (Ver Anexo 11: “Resultados de las dimensiones de estudio”)

### **Variable Dependiente: Desarrollo de las Competencias Laborales**

Según los datos recogidos y procesados, podemos decir que 13 empleados, es decir, el 40,63% del total de la muestra, consideran que el desarrollo de las competencias en el puesto de trabajo es regular, mientras que 19 empleados, es decir, el 59,38% de la muestra, creen que el puesto de trabajo funciona a un nivel eficiente. (Ver Anexo 12: “Resultados de variable dependiente”)

## **4.2. Prueba de Normalidad**

### **Planteamiento de hipótesis**

Ho: los datos obtenidos presentan una distribución normal.

Ha: los datos no presentan una distribución normal.

### **Criterio de decisión**

Cuando  $p < 0.05$  se rechaza la Ho y aceptamos la Ha.

Cuando  $p \geq 0.05$  aceptamos la Ho y se rechaza la Ha.

**Tabla 2.**

*Prueba De Normalidad de Shapiro- Wilk*

	Estadístico	gl	p
GESTION DE LA CAPACITACION	,970	32	,504
DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	,964	32	,350

*Nota. Esta tabla muestra la prueba de normalidad de Shapiro.*

Según los datos obtenidos podemos observar que la gestión de capacitación tiene un  $p=0.504 > 0.05$  podemos aceptar Ho y rechazar Ha, siendo de esta manera la población de distribución normal para la variable independiente. Asimismo, tenemos los valores de  $p=0.350 > 0.05$  por lo que podemos aceptar Ho y rechazar Ha, concluyendo que la distribución de la población es normal. De esta manera aplicaremos la prueba estadística paramétrica de Pearson.

### **4.3. Prueba de Hipótesis**

Se utilizó la prueba de Pearson para aplicar los criterios de las pruebas paramétricas de acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad.

**Tabla 3.**

## Interpretación de coeficiente de correlación

Tamaño de la Correlación	Interpretación
.90 a 1.00 (-.90 a -1.00)	Correlación bien alta positiva (negativa)
.70 a .90 (-.70 a -.90)	Correlación alta positiva (negativa)
.50 a .70 (-.50 a -.70)	Correlación moderada positiva (negativa)
.30 a .50 (-.30 a -.50)	Correlación baja positiva (negativa)
.00 a .30 (.00 a -.30)	Si existe correlación, es pequeña

Fuente: elaboración a partir de Hinkle et al. (2003)

**Prueba de hipótesis general**

Ho: No existe relación entre la variable independiente y la variable dependiente.

Ha: Existe relación entre la variable independiente y la variable dependiente.

**Tabla 4.**

*Relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales*

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DE LA CAPACITACION	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
		,711**
		0.000
		32

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
La correlación es alta positiva según Hinkle et al. (2003)

De acuerdo con los datos de la tabla 4 observamos que la gestión de capacitación tiene una correlación positiva alta de Pearson = 0,711 y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ). En tal sentido, aceptamos la hipótesis alterna (Ha) y rechazamos la hipótesis nula (Ho), confirmando que existe relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023.

**Prueba de hipótesis específica 1**



Ho: No existe relación entre la dimensión 1 y la variable dependiente.

Ha: Existe relación entre la dimensión 1 y la variable dependiente.

**Tabla 5.**

*Relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales*

		VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
DIMENSION N°01: PLANIFICACION DE LA CAPACITACION	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,773** 0.000 32

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
La correlación es alta positiva según Hinkle et al. (2003).

Según los datos de la Tabla 5, podemos observar que la planificación de la capacidad tiene una correlación positiva alta de Pearson = 0,773 y significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ). En este sentido, aceptamos la hipótesis alternativa (Ha) y rechazamos la hipótesis nula (Ho), por lo que se confirma que existe una relación entre la planificación de la formación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital en 2023.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación entre la dimensión 2 y la variable dependiente.

Ha: Existe relación entre la dimensión 2 y la variable dependiente.

**Tabla 6.**

*Relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales*

		VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
DIMENSION N°02: EJECUCION DE LA CAPACITACION	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,648** 0.000 32

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
La correlación es moderada positiva según Hinkle et al. (2003).

De acuerdo con los datos de la tabla 6 observamos que la ejecución de la capacitación tiene una correlación positiva moderada de Pearson = 0,648) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ). En tal sentido, aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ), confirmando que existe relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023.

### Prueba de hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión 3 y la variable dependiente.

$H_a$ : Existe relación entre la dimensión 3 y la variable dependiente.

**Tabla 7.**

*Relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales*

		VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DE LA CAPACITACION	Correlación de Pearson	,564**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	32

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
La correlación es moderada positiva según Hinton et al. (2003)

Según los datos de la Tabla 7, podemos observar que la evaluación de la capacidad tiene una correlación positiva moderada de Pearson = 0,564 y significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ). En este sentido, aceptamos la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo que se confirma que existe una relación entre la evaluación de la capacidad y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital en 2023.

## V. DISCUSIÓN

El propósito del presente estudio fue conocer la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023. El análisis inferencial se aplicó mediante la prueba de correlación de Pearson para obtener resultados que permitan evaluar el cumplimiento de la hipótesis general. La tabla 4, muestra como resultado una correlación de 0,711\*\*, y significancia de  $0.000 < 0.05$ , en consecuencia, podemos aceptar la hipótesis  $H_a$ : Existe relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023. Es decir que conforme exista un aumento en cuanto a la gestión de capacitación se verá reflejado en el incremento del desarrollo de las competencias laborales.

Con los datos obtenidos podemos dar por resuelto el problema de investigación general ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023?

Por otro lado, según el análisis descriptivo mostrado en la Figura 2, podemos decir que, dentro del Distrito Municipal, el 3,13% de los empleados cree que la gestión de la capacidad es deficiente, mientras que el 68,75% cree que es regular, y el 28,13% percibe un nivel eficiente.

De acuerdo a estos resultados podemos evidenciar que el autor Saavedra (2019), quien obtuvo un resultado de 62,50% de acuerdo con las respuestas de los encuestados en un nivel moderado para la variable gestión de la capacidad mientras que, al relacionar las dos variables para realizar el estudio de correlación, obtuvo un valor de Rho de 0,69 y un nivel de significación de 0,000. Se deduce que las variables de su investigación tienen una relación favorable entre sí.

Además, Cotrina (2019) descubrió una correlación de 0,748 con un nivel de significación de 0.000 entre las variables relacionadas con la capacidad y el desarrollo de las competencias laborales. Según el 55,8% de los trabajadores encuestados, la capacidad se encuentra en un nivel moderado. Además, Rupay (2019) descubrió una relación positiva y significativa entre las características relacionadas con las capacidades del empleado y su rendimiento en el trabajo. De

este modo, podemos afirmar que la mejora de las capacidades se traduce en un aumento de la productividad de los trabajadores.

Dentro de la hipótesis específica 1, se obtuvieron los resultados plasmados en la tabla 5, donde observamos que la planificación de la capacitación tiene una relación positiva (Rho de Pearson = 0,773) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ). En tal sentido, aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ), confirmando que existe relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023.

Por otro lado, según el análisis descriptivo mostrado en la Figura 3, el 71,88% de los encuestados (23 empleados) cree que la planificación de la capacidad del municipio es regular, mientras que el 28,13% de los encuestados (9 empleados) cree que se encuentra en un nivel eficiente.

En este sentido, Saavedra (2019) aconseja desarrollar correctamente los planes de formación con antelación para evitar la necesidad de sesiones improvisadas y ayudar a los alumnos a tener un objetivo de aprendizaje claro. Gonzales (2017) que obtuvieron resultados basados en lo puesto en práctica para la planificación empresarial, fueron capaces de lograr una tasa media de satisfacción de los empleados del 87,81% después de priorizar la formación de los empleados en áreas cruciales para el crecimiento del negocio. Para ello, establecieron parámetros para la formación del personal, como cuándo y dónde debía realizarse la formación para evitar interferencias.

Según SERVIR (2016), tras determinar la necesidad y desarrollar una estrategia para el desarrollo de los empleados, se identifican y definen las necesidades de formación mediante la formación de un comité encargado de planificar la formación. Este comité también es responsable de concienciar sobre la importancia de la implementación de la formación, así como de realizar un plan acorde a las necesidades.

Con respecto a la hipótesis específica 2, al haber obtenido los datos de la tabla 6 observamos que la ejecución de la capacitación tiene una relación positiva (Rho de Pearson = 0,648) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ). En tal sentido, aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ), confirmando que existe relación entre la

ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023.

Asimismo, dentro del figura 4, se observa que el 3.13% de los encuestados (1 trabajador) consideran que la ejecución de la capacitación en una Municipalidad Distrital es deficiente, según el 59.38% (19 trabajadores) perciben que se encuentra en un nivel regular y de acuerdo con el 37.50% (12 trabajadores) es eficiente.

A diferencia de Álvarez et al. (2017), quienes concluyeron que la gestión de la formación no tuvo un impacto positivo en la productividad de los empleados de una empresa en Chile, concluyeron que esto se debió a una mala impartición de la formación. Por lo tanto, para que la gestión de la formación tenga un impacto positivo, la formación debe ser impartida por profesionales expertos en la materia y realizada de forma didáctica. Según Torres et al. (2022), los resultados demuestran que los procesos de formación de los empleados deben centrarse en la adquisición de nuevas habilidades o técnicas.

De acuerdo a la hipótesis específica 3, los datos de la tabla 7 observamos que la evaluación de la capacitación tiene una relación positiva (Rho de Pearson = 0,564) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ). En tal sentido, aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ), confirmando que existe relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023.

Según la figura 5, sólo el 3,13% de los encuestados (1 empleado) cree que la evaluación de la capacidad del distrito municipal es adecuada, mientras que el 75,00% (24 empleados) cree que está a un nivel regular y el 21,88% (7 empleados) cree que es eficaz.

Gonzales (2017) sugiere que los resultados de la capacitación se midan utilizando las siguientes metodologías: encuestas de satisfacción, pruebas diagnósticas, observación directa o indirecta y resultados de la organización. Esto permite reconocer la adquisición, retención y aplicación de los conocimientos o el manejo de las competencias adquiridas. En una línea similar, Según SERVIR (2016), existen cuatro niveles en la evaluación, y estos son las reacciones de los participantes, el aprendizaje, la aplicación y la influencia en ellos como resultado de la formación.

Asimismo, estos hallazgos son consistentes con los Salas y Diaz (2016), quienes establecieron los fundamentos teóricos y metodológicos para evaluar las capacidades que muestra un profesional médico tras formarse en su campo. Para ello, tuvieron que tener en cuenta las funciones que el profesional desempeñaba al inicio, con el fin de disponer de referentes con los que comparar e identificar los factores competenciales a evaluar.

Según Delgado et al. (2021), quienes realizaron una evaluación de los programas de capacitación ofrecidos por una empresa internacional en Colombia. Esta evaluación se centró en la organización de programas de formación tanto empresarial como administrativa, y encontró que el 92% de los empleados de la empresa son profesionales, frente al 74% de las empresas con las que realizó el estudio comparativo, esto quiere decir que es de gran importancia que dichas capacitaciones sean ofrecidas por profesionales con conocimientos en la materia.

De acuerdo a la información obtenida y procesada en la figura 6 podemos decir que el 40.63% de las personas encuestada (13 trabajadores) perciben la el desarrollo de las competencias laborales como regular, mientras que el 59.38% de la muestra de estudio (19 trabajadores) consideran que se encuentra en un nivel eficiente.

De manera similar a los hallazgos de Ibrahim et al. (2019) de que existe una relación entre la adquisición de habilidades blandas y las mejoras en el desarrollo profesional, este estudio ayuda a demostrar que las habilidades blandas complementan las habilidades técnicas, que son necesarias para alcanzar mayores niveles de desempeño laboral. Adicionalmente, Dash y Pati (2018) señalan que gestionar adecuadamente los recursos humanos de una empresa mejora tanto su rentabilidad como el nivel de compromiso que sus empleados tienen con sus puestos de trabajo.

Asimismo, Rodríguez et al. (2004) afirman que el componente operativo de las competencias laborales contribuye a las capacidades tanto individuales como grupales para mejorar los procesos de trabajo y ofrece una nueva perspectiva que ayuda a aumentar el rendimiento tanto individual como grupal, de esta manera fortalecer el trabajo en equipo ayuda a desarrollar eficientemente los trabajos

encomendados y así dar trámite a la documentación por áreas, ya que con estas capacitación se solucionan los conflictos de comunicación de los trabajadores.

De manera general podemos reforzar los resultados con las siguientes investigaciones previas, un ejemplo de ello es Rupay (2021), que empleó en una pequeña empresa para determinar la relación entre el nivel de formación laboral y el rendimiento. El tamaño de la muestra para este estudio fue de 25 trabajadores, y los resultados mostraron una correlación elevada de 0,899 con un nivel de significación de 0,000, lo que demuestra la existencia de la relación entre ambas variables, lo que muestra la importancia de una buena gestión para formación dentro del centro de labores, esto permite que la empresa mejore tanto la atención al público como los procesos administrativos internos.

Cabe mencionar a Tikhonov (2020), quien señala que en respuesta a los nuevos retos que surgen en el lugar de trabajo, los miembros del personal buscan constantemente formas de mejorar su capacidad para manejar las demandas que surgen en su línea de trabajo, esto se ve reflejado en las entrevistas donde mencionan que les gustaría aprender más temas relacionados a su área de trabajo.

Además, MacVarish et al. (2018) llegaron a la conclusión de que es crucial llevar a cabo formación extra en el ámbito de la salud en el que se centra su investigación. Por ello, imparten cursos tanto virtuales como presenciales. Al finalizar las sesiones se realizan debates que permiten a los estudiantes profundizar en los temas aprendidos.

Por otra parte, contrastamos lo que decimos con la Teoría "Y" de McGregor (1974), que fomenta la aplicación de programas de formación acordes con los intereses de los empleados para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Además, la teoría de McClelland (1973) afirma que, para el mejor desarrollo profesional dentro de una organización, debe prestarse atención a las capacidades de la mano de obra con vistas a las competencias generales y distintivas. Asimismo, Eyisi (2016) se centra en investigar en el nivel educativo, para conocer de qué manera la enseñanza y los procesos que se realizan al interior de las instituciones se pueden aplicar en las entidades públicas y privadas para capacitar a los trabajadores y mejorar su eficiencia en el trabajo.

Para finalizar, la presente investigación se puede utilizar como base de estudios futuros, así como también una fuente de información para la mejora en la Gestión Pública, ya que el enfoque es hacia el desarrollo general y técnico de los trabajadores de una entidad municipal, sin embargo, con los resultados obtenidos se puede investigar tanto en el sector público como privado.



## VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión, observamos que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio (Rho de Pearson = 0,711) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ). En tal sentido, confirmamos que existe relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023. Además, De acuerdo a la información obtenida y procesada podemos decir que el 3.13% de las personas encuestada perciben la gestión de la capacitación como deficiente, Asimismo, el 68.75% de los encuestados perciben la gestión de capacitación regular, mientras que el 28.13% de la muestra de estudio consideran que se encuentra en un nivel eficiente en dicha entidad.

Segunda conclusión, se determinó una relación positiva alta (Rho de Pearson = 0,773) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ), confirmando que existe relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023. Del mismo modo, el 71.88% de los encuestados consideran que la planificación de la capacitación en una Municipalidad Distrital es regular, mientras que el 28.13% perciben que se encuentra en un nivel eficiente.

Tercera conclusión, se determinó que existe una relación positiva moderada (Rho de Pearson = 0,648) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ), confirmando que existe relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023. Asimismo, el 3.13% de los encuestados consideran que la ejecución de la capacitación en una Municipalidad Distrital es deficiente, según el 59.38% perciben que se encuentra en un nivel regular y de acuerdo con el 37.50% es eficiente.

Cuarta conclusión, se determinó que existe una relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023. Teniendo una relación positiva moderada (Rho de Pearson = 0,564) y significancia ( $p = 0.000 < 0.05$ ). Así también, el 3.13% de los encuestados consideran que la evaluación de la capacitación en una Municipalidad Distrital es deficiente, según el 75.00% perciben que se encuentra en un nivel regular y de acuerdo con el 21.88% es eficiente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera recomendación, al titular de la entidad y unidades gerenciales, se le aconseja que preste el apoyo necesario para la realización de capacitaciones que permitan seguir desarrollando las capacidades de los trabajadores de la entidad.

Segunda recomendación, se aconseja que la Municipalidad Distrital implemente estrategias a través de su Comité de Planeación de Capacitaciones con el fin de garantizar el correcto desarrollo de un plan con enfoque directo a los objetivos estratégicos de la entidad y crear canales accesibles para que todos los empleados puedan hacer crecer sus capacidades. Asimismo, enfocarse en ejecutar correctamente las capacitaciones a través de profesionales

Tercera recomendación, se aconseja que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital realice la supervisión de la aplicación de la normativa elaborada por SERVIR para la implementación de la normativa vigente, esto con el fin de evaluar el impacto de las capacitaciones en el desarrollo laboral de los trabajadores.

Cuarta recomendación, se aconseja que los investigadores sigan presentando estudios similares, ya que es de gran interés tanto para el sector público como para el privado. De esta manera al contrastar numerosos resultados, es posible reforzar el impacto que se produce e identificar las áreas que necesitan mejoras para reforzar las competencias en el lugar de trabajo.

## REFERENCIAS

- Abarzúa, A. (2019). Confiabilidad, validez e imparcialidad en evaluación educativa. Santiago, Chile: Centro de Medición MIDE UC. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A352.pdf>.
- Abebe, W., and T. Woldehanna. Teacher Training and Development in Ethiopia: Improving Education Quality by Developing Teacher Skills, Attitudes and Work Conditions. Publisher's version, Young Lives, 2013.
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas.
- Argohty, A. & Gonzáles, N. (febrero, 2019). Drivers of innovation in state-owned enterprises: evidence to public enterprises from Ecuador. Brazilian Journal of Public Administration (53) [http://www.scielo.br/pdf/rap/v53n1/en\\_1982-3134-rap-53-01-45.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rap/v53n1/en_1982-3134-rap-53-01-45.pdf)
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. Matronas profesión, 5(17), 23-29.
- Buendía, X., Zambrano, L y Insuasty, E. (2018). El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. Revista folios, 47 (1) 179-195. <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3459/345958295012/345958295012.pdf>
- Celis, F. A. F. (2017). Las competencias laborales en el sector público: un análisis desde las escuelas de las competencias laborales. Administración & Desarrollo, 47(2), 92-108.
- Cionza Villalba, Elvira Lolana, Davis Blanco, Dayanis, & Labrador Machín, Odalys. (2019). Procedure for the management of human resources training with a learning approach. Cooperativismo y Desarrollo, 7(2), 195-211. Epub 02 de agosto de 2019. Recuperado en 29 de abril de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310340X2019000200195&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310340X2019000200195&lng=es&tlng=en)

- Colucci, B., & González, G. (2005). A new approach in leadership and professional development. Paper presented at the ITHET 2005: 6th International Conference on Information Technology Based Higher Education and Training, 2005, , 2005 T2A-17-T2A-27. doi:10.1109/ITHET.2005.1560226 Retrieved from www.scopus.com
- Cortés, J. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. Diario Oficial El Peruano, 1-24.
- Coste, L., Lugo, Z., Zambrano, E y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. Revista Orbis, 12 (36) 45-64. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>.
- Cotrina Castellanos, J. P. (2019). La Capacitación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Unidad De Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018.
- Dash, S., & Pati, U. C. (2018). The effect of HRD practices for high- performance work systems: An empirical study on IT industries in india. [El efecto del desarrollo de recursos humanos para áreas de trabajo de alto rendimiento: Un estudio empírico sobre las industrias TI en la India] Espacios, 39(41) Retrieved from www.scopus.com
- Delgado, B. M., Alvarado, W. P., & Ortega, M. V. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. Boletín Redipe, 10(6), 305-317.
- Epiquén, A. C., Paucarchuco, K. M. M., y Chávez, Z. R. M. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. Horizonte de la Ciencia, 8(14), 131-139. <http://167.114.2.69/index.php/horizontedelaciencia/article/view/305/321>
- Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿ La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. Estudios gerenciales, 21(96), 31-55.

- Eyisi, D. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 91-100. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1103224>
- González Leiva, R. A. (2017). Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción.
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 7(12), 103-116.
- Haruna, A.Y. and Marthandan, G. (2017), "Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 No. 3, pp. 165-184. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>
- Hidalgo, R. (2004). De los pequeños condominios a la ciudad vallada: las urbanizaciones cerradas y la nueva geografía social en Santiago de Chile (1990-2000). *Eure (Santiago)*, 30(91), 29-52.
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (2000). Métodos para el manejo y el análisis de datos. Denman CA, Haro JA (comp.). Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social. Hermosillo: El Colegio de Sonora, 253-300.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*.
- Labrador Machín, Odalys, Bustio Ramos, Ania, Reyes Hernández, Javier, & Cionza Villalba, Elvira Lolana Carvalhais. (2019). Management of training and training for better management in the Cuban socioeconomic context. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. Epub 02 de abril de 2019. Recuperado en 29 de abril de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000100064&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064&lng=es&tlng=en).

- López, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*, 12, 1-18.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- MacVarish, K., Kenefick, H., Fidler, A., Cohen, B., Orellana, Y., y Todd, K. (2018). Building Professionalism Through Management Training: New England Public Health Training Center's Low-Cost, High-Impact Model. *Journal of public health management and practice*, 24(5), 479–486. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6078487/>
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, (28), 1-14.
- McGregor, D. (1974). *Aspecto humano de las empresas*. México: Diana.
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
- Mincer, J. (1984). Human capital and economic growth. *Economics of education review*, 3(3), 195-205.
- Monzón Reyes, T. M. (2017). La capacitación administrativa como instrumento de gestión y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local de la provincia de Huamachuco.
- Negrón-González, A. M., Gemar-Castillo, G., & Noda-Hernández, M. E. (2020). Identification of hidden costs related to the management of labor competencies. *Sciences Holguín*, 26 (1), 15-29.
- Oke, L. (2015). Human Resources Management. *International Journal of Humanities and Cultural Studies* 1(4).176-187. <http://ijhcs.com/index.php/ijhcs/article/view/275/284>
- Ortega, C., Passailaigue, R., Febles, A y Estrada V. (2017). El desarrollo de competencias científicas desde los programas de posgrado. *Revista redvet*, 18 (11) 1-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63653574007>.

- Papa Lescano, Y. (2016). Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.
- Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Ramos Arqui, L. (2022). Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021.
- Ramos, V. H. B., Tito, L. P. D., y Alhuay, E. F. H. (2018). Capacitación de personal: Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84).
- Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigación biométrica*, 221, 227.
- Rodriguez, A. S., Martínez, C. C. M., & Fornaris, C. E. M. (2004). Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes. *Revista Cubana de Educación Superior*, 53-66.
- Romo, H. L. (1998). La metodología de la encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74.
- Rupay Castro, M. C. (2021). Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tiendas del mejoramiento del hogar SA Chorrillos-2019.
- Saavedra Hidalgo, N. (2019). Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.
- Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2016). Evaluation and certification of labor competencies in the National Health System in Cuba. *Higher Medical Education*, 28 (1), 50-64.

- Salgado, M., Gómez, O., y Carvajal, D. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S181559362017000200004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362017000200004&lng=es&tlng=es).
- Santos, I. E. M., Hernández, B. M. C., & Marrero, D. R. (2018). Basic considerations on competence-based training of environmental teachers. [Consideraciones básicas sobre la formación por competencias del educador ambiental] *Revista Luna Azul*, 46, 350-368. doi:10.17151/luaz.2018.46.18
- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *Radiologic technology*, 91(2), 176-179.
- Stare, J., & Maja, K. L. U. N. (2018). Required competencies in public administration study programs. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 14(55),80-97.
- Thompson, C. B., & Panacek, E. A. (2007). Research study designs: Non-experimental. *Air medical journal*, 26(1), 18-22.
- Tikhonov, A. (2020). Corporate Training Programs in Russian and Foreign Companies: Impact on Staff and Time Challenges. *International Journal of Higher Education*. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p183>
- Torres Rosales, Gonzalo, Labbé, María Ignacia, & Cortés Valenzuela, Joaquín. (2022). The role of personal narratives in the context of labour training programs: formative trajectories of INFOCAP Human Development facilitators. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 48(1), 51-69. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052022000100051>
- Tovar, B. R. G. (2018). Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso Central Termoeléctrica de Ciclo Combinado.
- Villafane Campoblanco, W. E. (2018). Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.



Yamashita, T., Cummins, P. A., Arbogast, A., & Millar, R. J. (2018). Adult competencies and employment outcomes among older workers in the United States: An analysis of the program for the international assessment of adult competencies. *Adult Education Quarterly*, 68(3), 235-250.

## ANEXOS

- **Anexo 1: “Tabla de operacionalización de variables”**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Gestión de Capacitación	La gestión de la capacitación son los procesos necesarios para llevar a cabo enseñanzas o aprendizajes en las distintas áreas. (Guiñazú, 2004)	Dentro de la Gestión de la capacitación se aplicó un cuestionario de 15 ítems, según sus dimensiones	Planificación de la capacitación	Identificación de necesidades	<b>Ordinal</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [15 - 35] Regular [36 - 56] Eficiente [57 - 75]
			Ejecución de la capacitación	proceso de capacitación		
			Evaluación de la capacitación	Impacto del aprendizaje		
	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	NIVELES O RANGOS
Desarrollo de las competencias laborales	La capacidad de utilizar conocimientos y técnicas que permiten realizar satisfactoriamente las labores encargadas para cada puesto laboral (Hidalgo, 2004).	Para realizar la medición se utilizó un cuestionario de 18 preguntas referentes a cada dimensión	Competencias Funcionales	Compromiso	<b>Ordinal</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Eficiente [68 - 90]
				Innovación		
			Competencias Técnicas	Eficacia y Eficiencia Técnica		
<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>						
VARIABLE INDEPENDIENTE: Cuestionario						
VARIABLE DEPENDIENTE: Cuestionario						

- **Anexo 2: Cuestionario: “Gestión de Capacitación”**

**Estimado servidor público:**

El presente cuestionario “Gestión de Capacitación”, forma parte de la investigación: “Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023”, que tiene como finalidad obtener información sobre la gestión de la capacitación en una Municipalidad Distrital, por lo que solicitamos su participación respondiendo de manera objetiva y honesta. Cabe mencionar que se respetaran los criterios de confidencialidad para todos los participantes, cuya identidad será anónima. Asimismo, los datos obtenidos a través de la investigación serán utilizados solo con fines de estudio.

**Instrucciones:** Lea detenidamente y seleccione la alternativa que considere adecuada como respuesta a cada uno de los 15 ítems presentados. Tenga en consideración lo siguiente:

- Si la situación no ocurre nunca, se debe marcar NUNCA (0).
- Si la situación ocurre rara vez, se debe marcar CASI NUNCA (1).
- Si la situación ocurre algunas veces, se debe marcar AVECES (2).
- Si la situación ocurre muchas veces, se debe marcar CASI SIEMPRE (3).
- Si la situación ocurre siempre, se debe marcar SIEMPRE (4).

Se agradece su gentil participación.

Atentamente,

María Luisa Chávez Deza.

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Régimen laboral:** Cas ( ) locación( ) nombrado ( )

N°	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>Dimensión N°01: Planificación de la capacitación</b>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
1	La entidad ha conformado un comité de planificación de capacitación.					
2	La entidad cumple con identificar y definir la necesidad de capacitación en base a sus objetivos estratégicos.					
3	La entidad prioriza acciones de capacitación para el presente año fiscal.					
4	Se realizan sensibilizaciones sobre la importancia de las capacitaciones para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.					
5	Se cuenta con un cronograma de trabajo para el desarrollo de las capacitaciones.					
	<b>Dimensión N°02: Ejecución de la capacitación</b>					
6	Las capacitaciones son realizadas por personal calificado de acuerdo a los temas a desarrollar.					
7	Las capacitaciones se realizan con una metodología apropiada para captar la atención de los participantes.					
8	Los temas impartidos en las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales.					
9	La organización para el desarrollo de los temas fue adecuada a los horarios laborales.					
10	La temática de la capacitación se puede aplicar dentro de cada área de trabajo.					
	<b>Dimensión N°03: Evaluación de la capacitación</b>					
11	Los participantes de la capacitación se encuentran satisfechos con los temas expuestos.					
12	Se realiza una evaluación a los participantes orientado a las habilidades adquiridos en la capacitación.					
13	Se realiza una evaluación a los participantes orientado a los conocimientos adquiridos en la capacitación.					

14	Se realiza un seguimiento para evaluar la aplicación de los temas impartidos en la capacitación dentro de cada área de trabajo.					
15	Existe un impacto positivo que se puede atribuir directamente a las capacitaciones dentro la entidad.					

Fuente: SERVIR (2016). Gestión de la Capacitación en las entidades públicas. Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-quelasentidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>

- **Anexo 3: “Cuestionario: “Desarrollo de las Competencias Laborales”**

**Estimado servidor público:**

El presente cuestionario “Desarrollo de las Competencias Laborales”, forma parte de la investigación: “Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023”, que tiene como finalidad obtener información sobre el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, por lo que solicitamos su participación respondiendo de manera objetiva y honesta. Cabe mencionar que se respetaran los criterios de confidencialidad para todos los participantes, cuya identidad será anónima. Asimismo, los datos obtenidos a través de la investigación serán utilizados solo con fines de estudio.

**Instrucciones:** Lea detenidamente y seleccione la alternativa que considere adecuada como respuesta a cada uno de los 18 ítems presentados. Tenga en consideración lo siguiente:

- Si la situación no ocurre nunca, se debe marcar NUNCA (0).
- Si la situación ocurre rara vez, se debe marcar CASI NUNCA (1).
- Si la situación ocurre algunas veces, se debe marcar AVECES (2).
- Si la situación ocurre muchas veces, se debe marcar CASI SIEMPRE (3).
- Si la situación ocurre siempre, se debe marcar SIEMPRE (4).

Se agradece su gentil participación.

Atentamente,

María Luisa Chávez Deza.

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Régimen laboral:** Cas ( ) locación( ) nombrado ( )

N°	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>Dimensión N°01: Competencias funcionales</b>	<b>(0)</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
1	El personal que labora en la entidad tiene predisposición para aprender nueva información concerniente a su área de trabajo					
2	existe un compromiso del personal hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.					
3	se observa un esfuerzo de aprendizaje por parte del personal en mejorar la comunicación					
4	el trabajador muestra interés por aprender nuevas temáticas con respecto a su labor.					
5	Busca la manera de adaptar sus conocimientos y aplicarlos en las tareas encomendadas.					
6	el trabajador muestra liderazgo al participar en actividades o nuevas experiencias laborales					
7	existe una comunicación fluida entre las distintas áreas dentro de la entidad					
8	Cooperar con los compañeros de trabajo permite un mejor desempeño laboral.					
9	al apoyarse mutuamente todos los trabajadores de las distintas áreas se pueden cumplir las metas de la entidad					
	<b>Dimensión N°02: Competencias técnicas</b>					
10	El personal puede atender situaciones que impliquen un reto profesional en las áreas correspondientes a su cargo.					
11	la realización de sus labores permite que la entidad cumpla con su misión y visión institucional					
12	utiliza los conocimientos adquiridos a través de la experiencia para incrementar su desarrollo profesional					
13	propone estrategias para mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo en su área.					
14	al personal que labora en la entidad se le puede encargar varios proyectos a la vez.					
15	el personal demuestra dominio en temas a cargo de su área de trabajo.					

<b>16</b>	existe una búsqueda constante por parte de los trabajadores para actualizar sus conocimientos en base a las nuevas tecnologías.					
<b>17</b>	se practican métodos más eficientes al momento de realizar un trabajo encomendado.					
<b>18</b>	los documentos presentados por el personal son fáciles de comprender y dar trámite.					

Fuente: SERVIR (2016). Gestión de la Capacitación en las entidades públicas. Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-quelasentidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>



- **Anexo 4: “Consentimiento Informado de Cuestionario 1”**

## **CUESTIONARIO N°01: “GESTION DE LA CAPACITACION”**

**Estimado servidor público:**

El presente cuestionario “**Gestión de la Capacitación**”, forma parte de la investigación: “Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023”, que tiene como finalidad obtener información sobre la gestión de la capacitación en una Municipalidad Distrital, por lo que solicitamos su participación respondiendo de manera objetiva y honesta. Cabe mencionar que se respetaran los criterios de confidencialidad para todos los participantes, cuya identidad será anónima. Asimismo, los datos obtenidos a través de la investigación serán utilizados solo con fines de estudio.

**Instrucciones:** Lea detenidamente y seleccione la alternativa que considere adecuada como respuesta a cada uno de los 15 ítems presentados. Tenga en consideración lo siguiente:

- Si la situación no ocurre nunca, se debe marcar **NUNCA (0)**.
- Si la situación ocurre rara vez, se debe marcar **CASI NUNCA (1)**.
- Si la situación ocurre algunas veces, se debe marcar **AVECES (2)**.
- Si la situación ocurre muchas veces, se debe marcar **CASI SIEMPRE (3)**.
- Si la situación ocurre siempre, se debe marcar **SIEMPRE (4)**.

Se agradece su gentil participación.

Atentamente,  
María Luisa Chavez Deza.

Este formulario recopila automáticamente los correos electrónicos de todas las personas que lo responden. [Cambiar la configuración](#)

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

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

## Anexo 4: “Consentimiento Informado de Cuestionario 2”

### CUESTIONARIO N°02: “DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES”

**Estimado servidor público:**

El presente cuestionario “**Desarrollo de las Competencias Laborales**”, forma parte de la investigación: “Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023”, que tiene como finalidad obtener información sobre el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, por lo que solicitamos su participación respondiendo de manera objetiva y honesta. Cabe mencionar que se respetaran los criterios de confidencialidad para todos los participantes, cuya identidad será anónima. Asimismo, los datos obtenidos a través de la investigación serán utilizados solo con fines de estudio.

**Instrucciones:** Lea detenidamente y seleccione la alternativa que considere adecuada como respuesta a cada uno de los 18 ítems presentados. Tenga en consideración lo siguiente:

- Si la situación no ocurre nunca, se debe marcar **NUNCA (0)**.
- Si la situación ocurre rara vez, se debe marcar **CASI NUNCA (1)**.
- Si la situación ocurre algunas veces, se debe marcar **AVECES (2)**.
- Si la situación ocurre muchas veces, se debe marcar **CASI SIEMPRE (3)**.
- Si la situación ocurre siempre, se debe marcar **SIEMPRE (4)**.

Se agradece su gentil participación.

Atentamente,

María Luisa Chavez Deza.

Este formulario recopila automáticamente los correos electrónicos de todas las personas que lo responden. [Cambiar la configuración](#)

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

- **Anexo 5: “Matriz de evaluación por juicio de expertos”**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Abg. Miguel Ángel Sandoval Carranza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Educativa ( )	Social (x) organizacional ( )	
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública		
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Provincial de Virú		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Mas de 5 años ( x )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario: “Gestión de la Capacitación”
<b>Autora:</b>	María Luisa Chávez Deza
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia, en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-SERVIR-PE “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”
<b>Administración:</b>	Servidores públicos de una Municipalidad Distrital
<b>Tiempo de Aplicación:</b>	15 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Municipalidad Distrital – La Libertad - 2023.
<b>Significación:</b>	El instrumento presentado es cuestionario que consta de 15 ítems, donde sus dimensiones (Planificación,


 Municipalidad Provincial de Virú  
 Abg. Miguel Ángel Sandoval Carranza  
 SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

	Ejecución y Evaluación de la capacitación), serán medidos a través de la escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).
--	--

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Planificación de la capacitación	Relacionado a los pasos previos a la realización de la capacitación.
	Ejecución de la capacitación	Relacionado al proceso que se realiza al momento de capacitación.
	Evaluación de la capacitación	Relacionado a los conocimientos adquiridos al haber recibido capacitación.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Cuestionario: "Gestión de la Capacitación"** elaborado por María Luisa Chávez Deza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.


 Universidad Nacional de Villa María  
 Lic. María Alejandra Carrizo  
 Subsecretaría de Recursos Humanos

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de necesidades	1-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ejecución de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
proceso de capacitación	6-10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación



- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
proceso de capacitación	11-15	4	4	4	



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

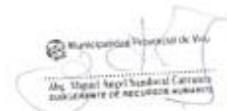
Nombre del juez:	Abg. Miguel Angel Sandoval Carranza
Grado profesional:	Maestría (x)      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )      Social (x) Educativa ( )      organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Virú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años ( x )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario: "Desarrollo de las Competencias Laborales"
Autora:	María Luisa Chávez Deza
Procedencia:	Elaboración propia, en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-SERVIR-PE "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"
Administración:	Servidores públicos de una Municipalidad Distrital
Tiempo de Aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital – La Libertad - 2023.
Significación:	El instrumento presentado es cuestionario que consta de 18 ítems, donde sus dimensiones (Competencias



	funcionales y Competencias Técnicas), serán medidos a través de la escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).
--	--

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Competencias Funcionales	Relacionado a las habilidades generales necesarias para cualquier trabajo en general.
	Competencias Técnicas	Relacionado a los conocimientos específicos para cada área de trabajo.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Cuestionario: “Gestión de la Capacitación”** elaborado por María Luisa Chávez Deza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

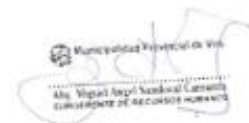
**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Competencias Funcionales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias funcionales en una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	1-3	4	4	4	
Innovación y Creatividad	4-6	4	4	4	
Trabajo en equipo	7-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias Técnicas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias técnicas en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia y Eficiencia Técnica	10-18	4	4	4	



- **Anexo 6: “Matriz de evaluación por juicio de expertos”**

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	MARIA DEL PILAR CAMPANA DURAND
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      organizacional ( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	Sub Región Pacifico
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Mas de 5 años ( )

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

**3. Datos de la escala:**

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario: “Gestión de la Capacitación”
<b>Autora:</b>	Maria Luisa Chávez Deza
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia, en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-SERVIR-PE “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”
<b>Administración:</b>	Servidores públicos de una Municipalidad Distrital
<b>Tiempo de Aplicación:</b>	15 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Municipalidad Distrital – La Libertad - 2023.
<b>Significación:</b>	El instrumento presentado es cuestionario que consta de 15 ítems, donde sus dimensiones (Planificación,

	Ejecución y Evaluación de la capacitación), serán medidos a través de la escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).
--	--

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Planificación de la capacitación	Relacionado a los pasos previos a la realización de la capacitación.
	Ejecución de la capacitación	Relacionado al proceso que se realiza al momento de capacitación.
	Evaluación de la capacitación	Relacionado a los conocimientos adquiridos al haber recibido capacitación.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Cuestionario: “Gestión de la Capacitación”** elaborado por María Luisa Chávez Deza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de necesidades	1-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ejecución de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
proceso de capacitación	6-10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
proceso de capacitación	11-15	4	4	4	



---

Firma del evaluador

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARIA DEL PILAR CAMPANA DURAND
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Sub Región Pacifico
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( x ) Mas de 5 años ( )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario: "Desarrollo de las Competencias Laborales"
Autora:	María Luisa Chávez Deza
Procedencia:	Elaboración propia, en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-SERVIR-PE "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"
Administración:	Servidores públicos de una Municipalidad Distrital
Tiempo de Aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital – La Libertad - 2023.
Significación:	El instrumento presentado es cuestionario que consta de 18 ítems, donde sus dimensiones (Competencias funcionales y Competencias Técnicas),

	serán medidos a través de la escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).
--	--

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Competencias Funcionales	Relacionado a las habilidades generales necesarias para cualquier trabajo en general.
	Competencias Técnicas	Relacionado a los conocimientos específicos para cada área de trabajo.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Gestión de la Capacitación" elaborado por María Luisa Chávez Deza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Competencias Funcionales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias funcionales en una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	1-3	4	4	4	
Innovación y Creatividad	4-6	4	4	4	
Trabajo en equipo	7-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias Técnicas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias técnicas en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia y Eficiencia Técnica	10-18	4	4	4	



Firma del evaluador



- **Anexo 7: “Matriz de evaluación por juicio de expertos”**

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	DR. LORENZ HUAYAN RADAS	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( ) Educativa ( )      organizacional ( X )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Gestión Publica	
<b>Institución donde labora:</b>	Econarp sac	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años ( X )	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. **Datos de la escala:**

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario: “Gestión de la Capacitación”
<b>Autora:</b>	María Luisa Chávez Deza
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia, en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-SERVIR-PE “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”
<b>Administración:</b>	Servidores públicos de una Municipalidad Distrital
<b>Tiempo de Aplicación:</b>	15 min
<b>Ambito de aplicación:</b>	En una Municipalidad Distrital – La Libertad - 2023.
<b>Significación:</b>	El instrumento presentado es cuestionario que consta de 15 ítems, donde sus dimensiones (Planificación,

	Ejecución y Evaluación de la capacitación), serán medidos a través de la escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).
--	--

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Planificación de la capacitación	Relacionado a los pasos previos a la realización de la capacitación.
	Ejecución de la capacitación	Relacionado al proceso que se realiza al momento de capacitación.
	Evaluación de la capacitación	Relacionado a los conocimientos adquiridos al haber recibido capacitación.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Cuestionario: "Gestión de la Capacitación"** elaborado por María Luisa Chávez Deza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de necesidades	1-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ejecución de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
proceso de capacitación	6-10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
proceso de capacitación	11-15	4	4	4	



-----  
Firma del evaluador  
DNI 45201778

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en una Municipalidad Distrital, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DR. LORENZ HUAYAN RADAS
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )      Social ( ) Educativa ( )      organizacional ( X )
Área de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Econarp sac
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Mas de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario: “Desarrollo de las Competencias Laborales”
Autora:	María Luisa Chávez Deza
Procedencia:	Elaboración propia, en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-SERVIR-PE “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”
Administración:	Servidores públicos de una Municipalidad Distrital
Tiempo de Aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital – La Libertad - 2023.
Significación:	El instrumento presentado es cuestionario que consta de 18 ítems, donde sus dimensiones (Competencias funcionales y Competencias Técnicas).

	serán medidos a través de la escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).
--	--

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Competencias Funcionales	Relacionado a las habilidades generales necesarias para cualquier trabajo en general.
	Competencias Técnicas	Relacionado a los conocimientos específicos para cada área de trabajo.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario: “**Gestión de la Capacitación**” elaborado por María Luisa Chávez Deza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Competencias Funcionales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias funcionales en una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	1-3	4	4	4	
Innovación y Creatividad	4-6	4	4	4	
Trabajo en equipo	7-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias Técnicas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de las competencias técnicas en una municipalidad distrital.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia y Eficiencia Técnica	10-18	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 45201778

- **Anexo 7: “Confiabilidad”**

<b>Gestión de la Capacitación</b>	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
	0.902	15

<b>Desarrollo de las Competencias Laborales</b>	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
	0.906	18



- Anexo 8: “Matriz de datos de Gestión de Capacitación”

Sujeto	D1: PLANIFICACION					D2: EJECUCION					D3: EVALUACION				
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
2	4	2	3	4	2	3	3	3	4	5	2	2	2	2	5
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3
5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
7	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
8	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	5
9	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
10	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3
11	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
12	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
13	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4
14	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4
15	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
16	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
18	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	2	3	3
19	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
21	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
22	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
23	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5
24	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
25	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
26	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4
27	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
28	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	2	2	2	4	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3
30	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3
31	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
32	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4

• **Anexo 9: “Matriz de datos de Desarrollo de Competencias Laborales”**

Sujeto	Competencias Funcionales									Competencias Técnicas								
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
1	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	4	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5
7	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
8	3	3	4	3	3	2	4	5	5	3	5	5	5	4	3	2	3	4
9	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4
12	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4
14	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
15	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
17	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
18	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	5
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
20	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
21	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
22	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
24	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	3	4	4	3
25	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5
26	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2
30	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
31	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
32	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4

- **Anexo 10: “Resultados de las dimensiones de estudio”**

**Dimensión N°01: Planificación de la Capacitación Tabla 1.**

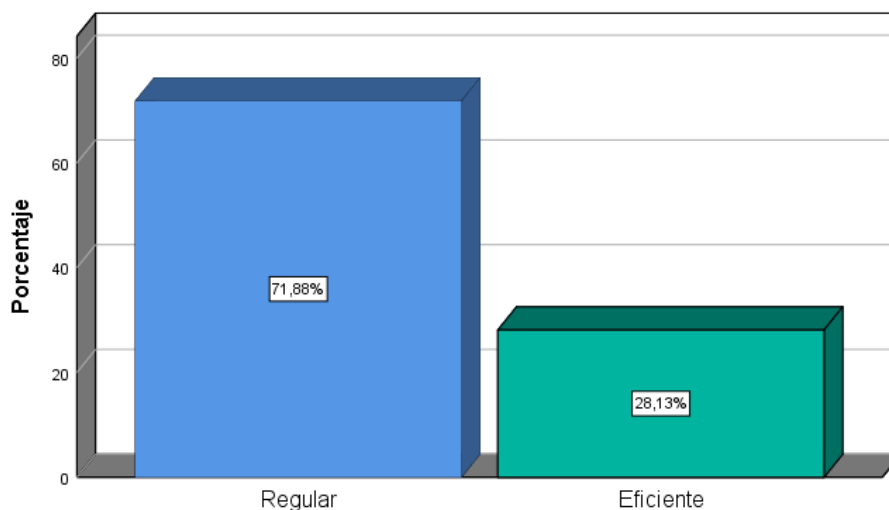
*Valor*

*Porcentual de la planificación de la capacitación.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	23	71.9
	Eficiente	9	28.1
	Total	32	100.0

**Figura 1.**

*Diagrama de barras de la dimensión planificación de la capacitación.*



**Nota.** Esta figura muestra los niveles de la dimensión 1

**Dimensión N°02: Ejecución de la Capacitación**

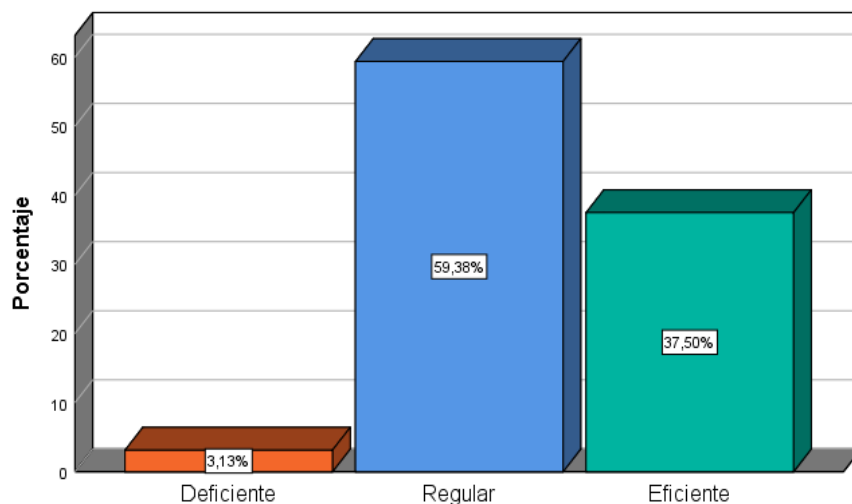
**Tabla 2.**

*Valor Porcentual de la ejecución de la capacitación.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	3.1
	Regular	19	59.4
	Eficiente	12	37.5
	Total	32	100

**Figura 2.**

*Diagrama de barras de la dimensión ejecución de la capacitación.*



**Nota.** Esta figura muestra los niveles de la dimensión 2

### **Dimensión N°03: Evaluación de la Capacitación**

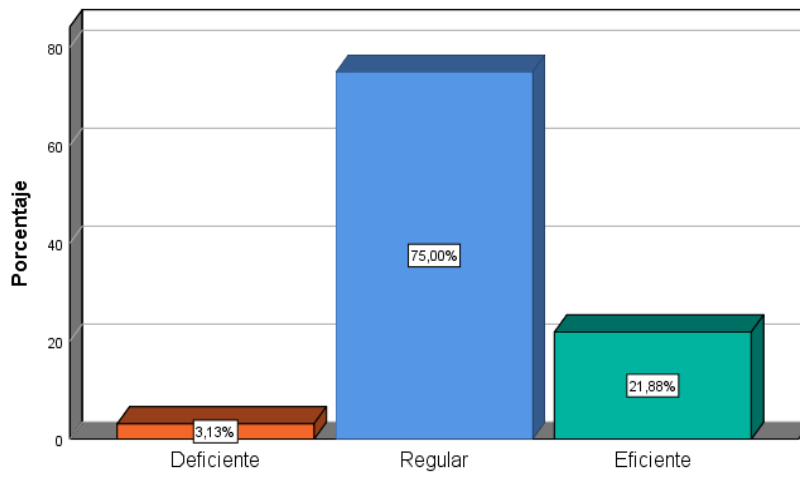
**Tabla 3.**

*Valor Porcentual de la evaluación de la capacitación.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	3.1
	Regular	24	75.0
	Eficiente	7	21.9
	Total	32	100.0

**Figura 3.**

*Diagrama de barras de la dimensión evaluación de la capacitación.*



**Nota.** Esta figura muestra los niveles de la dimensión 3

- **Anexo 11: “Resultados de variable dependiente” Variable Dependiente: Desarrollo de las Competencias Laborales Tabla 4.**

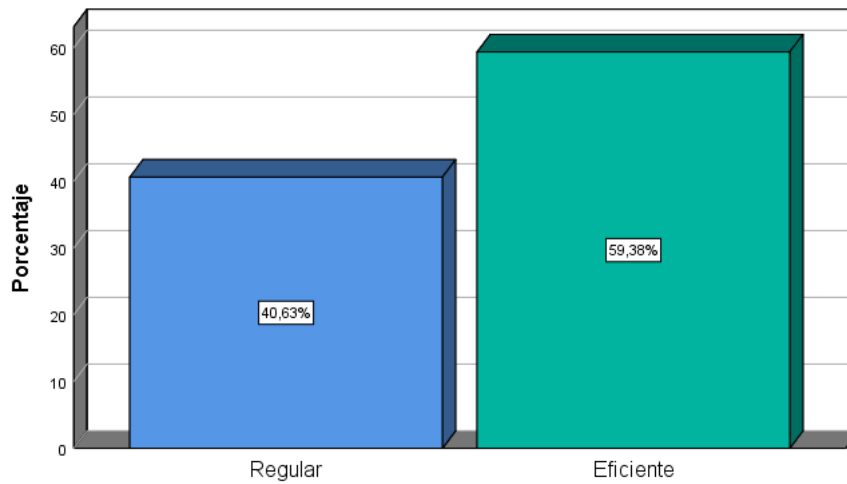
*Valor*

*Porcentual del desarrollo de competencias laborales.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	13	40.6
	Eficiente	19	59.4
	Total	32	100.0

**Figura 4.**

*Diagrama de barras de la variable desarrollo de las competencias laborales*



**Nota.** Esta figura muestra los niveles de la variable dependiente